

# ■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 1-2 (437-438)

січень 2023 року

**ПЕРЕМОГА  
ЗА НАМИ!  
ВСЕ БУДЕ  
УКРАЇНА!**



*Код передплатника для консультацій у січні 2023 року – 2045*

**СТРІЧКА НОВИН** ..... 3**ЕКСПРЕС-ВІДПОВІДІ****З позначкою «терміново»**

Після нарахування зарплати за грудень виявилося, що працівник хворів ..... 6

З 01.01.2023 р. підвищено розміри соціальних стипендій для дітей-сиріт ..... 6

З 01.01.2023 р. оклади наукових працівників державних наукових установ не підвищуються ..... 7

Подання форми № 20-ОПП при переукладанні договору оренди ..... 8

(індивідуальна податкова консультація ДПСУ від 25.10.2021 р. № 4070/ІПК/99-00-21-02-02-06)

**ДОКУМЕНТИ ТА КОМЕНТАРІ***Нормативно-правові акти***КЕКВ**

*Маргарита Ващук*

**КЕКВ: вивчаємо зміни в Інструкції № 333** ..... 9

(коментар до наказів МФУ від 30.11.2022 р. № 400 та від 15.12.2022 р. № 436)

**СТАТТІ****Заклади освіти**

*Олена Макарук*

**Шкільні канікули:**

**режим роботи та оплата праці педагогів** ..... 15

На відміну від учнів, для яких канікули є відпочинком, для педагогічних працівників період канікул є робочим часом. Вони не ведуть заняття та не працюють з учнями, але виконують іншу роботу. У статті поговоримо про режим роботи педагогів у період канікул та про оплату праці за цей час.

**ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК****Трудові відносини**

*Алла Головка*

**З двох інклюзивних класів один стає звичайним: якого асистента вчителя скорочувати?** ..... 17

У нашій школі було утворено 2 інклюзивних класи, відповідно, введено 2 штатні одиниці посади асистента вчителя. Наразі один клас вже не буде інклюзивним, оскільки дитина з особливими освітніми потре-

бами в ньому вже не навчається. Отже, є необхідність скоротити одну штатну одиницю посади асистента вчителя. Втім виходить, що на одну посаду будуть претендувати дві особи. Якими критеріями необхідно користуватися під час прийняття рішення про те, кого лишити на роботі, а кого скоротити?

**Лікарняні**

*Людмила Балла*

**Листок непрацездатності відкритий до початку трудових відносин: як оплачувати?** ..... 21

Працівника прийняли на основне місце роботи. Однак вчасно до роботи він не приступив та повідомив, що хворіє. Згодом він надав паперовий листок непрацездатності, який було відкрито ще до початку трудових відносин. Чи оплачувати такий листок непрацездатності?

(лист ФСС від 11.06.2021 р. № 1361-11-1)

**Податки**

*Олена Лозова*

**Індивідуальні пільги з майнових податків — під забороною!** ..... 23

Чи може орган місцевого самоврядування рішенням сесії звільнити від сплати земельного податку та податку на нерухоме майно спортивно-технічний клуб (ДТСААФ), приміщення якого використовується для потреб територіальної оборони?

**Заклади культури**

*Катерина Проценко*

**Музей: визначаємося з необхідною кількістю прибиральників службових приміщень** ..... 25

Як визначити необхідну чисельність прибиральників службових приміщень для музею? Чи залежить ця чисельність від площі приміщення, що прибирається, характеру виконуваних робіт та інших особливостей роботи?

(лист Мінсоцполітики від 27.02.2015 р. № 78/13/116-15)

**ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ****Стипендії**

*Людмила Балла*

**Стипендії та інші виплати особам, що навчаються: правила оподаткування-2023** ..... 30

З початком року змінилися загальні показники, які впливають на утримання ПДФО та військового збору (ВЗ) зі стипендій та інших виплат студентам (учням), аспірантам та іншим особам, що навчаються. Детальніше — у матеріалі.

*Вітковська О. М. – головний редактор*



ПЕРЕДПЛАТНИКА для КОНСУЛЬТАЦІЙ  
У СІЧНІ 2023 РОКУ

**2045**

## ДІЮ КОВІДНОГО КАРАНТИНУ ПРОДОВЖЕНО ДО 30.04.2023 Р.

Постановою КМУ від 23.12.2022 р. № 1423 дію ковідного карантину продовжено до 30.04.2023 р.

Отже, і надалі:

- роботодавець має право вводити/продовжувати **простій** на період оголошення карантину (ч. 1 ст. 34 та ч. 1 ст. 113 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р.);

- працівник має право взяти/продовжити **карантинну відпустку без збереження зарплати** (ст. 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР);

- потрібно виплачувати **«карантинні» доплати** працівникам, зокрема, закладів соцзахисту відповідно до постанови КМУ від 29.04.2020 р. № 375 (докладно див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 20/2020, с. 10);

- потрібно виплачувати **«карантинну» доплату медичним працівникам** закладів освіти відповідно до постанови КМУ від 03.02.2021 р. № 67. Нагадаємо: питання виплати доплати в період канікул ми розглядали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 7/2021, с. 11 та № 17–18/2021, с. 10;

- заборонено** на період карантину здійснення розпорядниками (одержувачами) бюджетних коштів **попередньої оплати** товарів, робіт і послуг, що закуповуються за бюджетні кошти, а Державній казначейській службі — здійснення відповідних платежів, крім випадків, передбачених п. 15<sup>1</sup> постанови КМУ від 22.07.2020 р. № 641. Зокрема, у переліку є окремі специфічні товари, роботи та послуги, попередня оплата за які дозволена від 70 до 100%.

Постанова № 1423 набрала чинності **27.12.2022 р.**

## ВІДКРИТІ ТОРГИ В УМОВАХ БЛЕКАУТУ: ПІВРОКУ БЕЗ АУКЦІОНІВ

Постановою КМУ від 30.12.2022 р. № 1495 внесено зміни до *Особливостей здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг для замовників, передбачених Законом України «Про публічні закупівлі», на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування, затверджених постановою КМУ від 12.10.2022 р. № 1178* (далі — *Особливості № 1178*). Зміни тимчасові, пов'язані з атаками на енергосистему України та періодичною відсутністю електропостачання. Їх декілька, і кожна з них досить суттєва та варта уваги.

1. Для відкритих торгів з особливостями, що оголошуються після набрання чинності постановою № 1495, електронні аукціони **не застосовуватимуться** (оновлений п. 35 *Особливостей № 1178*). Модуль аукціонів в електронній системі закупівель (далі — ЕСЗ) не працюватиме. Внаслідок чого в тендерній документації замовників слід прибрати пункт про етап закупівлі «аукціон». Відповідно, строки закупівлі дещо скорочуються.

Втім відкриті торги, оголошені до набуття чинності постановою № 1495, проводитимуться із аукціоном. Забезпечити таку можливість мають всі авторизовані майданчики.

**А вже через шість місяців** з дня набуття чинності постановою № 1495 норми щодо електронних аукціонів (пп. 35–39), які втрачають чинність зараз, мають повернутись до *Особливостей № 1178* знову (п. 2 постанови № 1495).

2. Остаточна ціна/приведена ціна тендерної пропозиції формується на підставі первинної ціни пропозиції, введеної при завантаженні пропозиції в ЕСЗ. Зменшити її після подання учасники не зможуть.

3. Змінено визначення аномально низької ціни (оновлений п. 2 *Особливостей № 1178*).

4. Доповнено норму *Особливостей № 1178* щодо не застосування правил локалізації. Наразі під них не підпадають випадки здійснення закупівлі товару для потреб ЗСУ, інших військових формувань, правоохоронних органів на їх запит з подальшою передачею таких товарів на облік запитувача (оновлений п. 3 *Особливостей № 1178*).

5. Замовникам надано право не оприлюднювати відомості про своє місцезнаходження в річному плані з міркувань безпеки.

Постанова № 1495 набрала чинності **03.01.2023 р.**

## РЕЄСТРАЦІЯ БЮДЖЕТНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ: Є ЗМІНИ

Наказом МФУ від 16.12.2022 р. № 439 внесено зміни до *Порядку реєстрації та обліку бюджетних зобов'язань розпорядників бюджетних коштів та одержувачів бюджетних коштів в органах Державної казначейської служби України, затвердженого наказом МФУ від 02.03.2012 р. № 309* (далі — *Порядок № 309*).

Так, до п.п. 2 глави 2 *Порядку № 309* **додано** абзац 3 такого змісту: «За умови взяття бюджетного зобов'язання, за яким здійснюється закупівля товарів, робіт і послуг з урахуванням особливостей, визначених законодав-

ством, без застосування процедур закупівель/спрощених закупівель/електронних каталогів для закупівлі товарів розпорядник бюджетних коштів подає до органу Казначейства Реєстр відповідно до абзацу першого цього пункту протягом 7 робочих днів з дати взяття бюджетного зобов'язання або протягом 7 робочих днів з дати взяття на облік органом Казначейства кошторису (плану використання бюджетних коштів)».

Наказ № 439 набирає чинності з дня його опублікування (на момент підготовки номера не опубліковано).

## ДЕРЖАВНІ АКЦІОНЕРНІ ТОВАРИСТВА ТА ВИКЛЮЧНО КОНКУРЕНТНИЙ ПРОДАЖ І ОРЕНДА ДЕРЖАВНОГО ТА КОМУНАЛЬНОГО МАЙНА: ПРИЙНЯТО ЗАКОН

На підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення ефек-

тивності суб'єктів державного сектору економіки» від 01.12.2022 р. № 2792-IX внесено зміни до низки законо-

давчих актів, спрямованих, з-поміж іншого, на удосконалення окремих етапів відчуження або передачі в оренду (найм) майна державних акціонерних товариств.

Зокрема:

- положення Закону України «Про акціонерні товариства» від 27.07.2022 р. № 2465-IX доповнено визначенням терміну «державне акціонерне товариство»;
- визначено порядок погодження рішень щодо відчуження і передачі в оренду (найм) майна державних акціонерних товариств. Відповідні зміни внесено до Закону

## КМУ ВСТАНОВИВ ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я

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

Невідповідність працівника за станом здоров'я посаді, яку він обіймає, згідно з п. 2 Порядку № 1449 підтверджує:

- довідка ЗОЗ із інформацією про висновок лікарсько-консультативної комісії (далі — ЛКК) щодо зміни місця роботи, яку зазначили в журналі запису висновків ЛКК;

## ЗРАЗКИ ЗАКУПІВЕЛЬНИХ ДОГОВОРІВ ВІД PROZORRO

ДП «Прозорро» на власному інформаційному ресурсі «PROZORROІНФОБОКС» розмістило напрацьовані зразки договорів закупівлі товарів, робіт, послуг та зразок рамкової

України «Про управління об'єктами державної власності» від 21.09.2006 р. № 185-V;

- зафіксовано умови продажу державного і комунального майна на конкурентних засадах та передбачено захист добросовісних наймачів такого майна (оновлено норми Господарського та Цивільного кодексів).

Закон № 2792 набирає чинності через три місяці з дня його опублікування (тобто 28.03.2023 р.), крім норми щодо визначення державного акціонерного товариства, яка набрала чинності 29.12.2022 р.

- повідомлення роботодавцю про групу інвалідності працівника та її причини, або виписка з акта огляду МСЕК, або індивідуальна програма реабілітації;

- медична довідка про проходження попереднього/періодичного медогляду працівника певної категорії, яку видала комісія з проведення медоглядів ЗОЗ.

На підставі одного з цих документів роботодавець зобов'язаний перевести працівника за його згодою на іншу роботу — тимчасово чи без обмеження строку (за наявності відповідних вакансій) або скласти акт про відсутність вакансій. У разі відмови від переведення працівник звільняється у зв'язку з невідповідністю займаній посаді за п. 2 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України.

Постанова № 1449 набрала чинності 30.12.2022 р.

## ЗАТВЕРДЖЕНО НОВИЙ ПОРЯДОК ВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ

Постановою КМУ від 30.12.2022 р. № 1487 затверджено новий Порядок організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів (далі — Порядок № 1487).

Крім певних змін у веденні військового обліку, визначимо норми щодо осіб, відповідальних за ведення такого обліку.

**По-перше**, як і раніше, за наявності на військовому обліку менше 500 призовників, військовозобов'язаних та резервістів обов'язки щодо ведення військового обліку покладаються на особу служби персоналу, якій встановлюється доплата в розмірі до 50% посадового окладу, а для державних службовців — у межах економії фонду оплати праці. Тобто наразі доплата передбачена і для держслужбовців.

Якщо на військовому обліку більше 500 призовників, військовозобов'язаних та резервістів, то передбачають більшу кількість осіб, відповідальних за військовий облік, у порядку, визначеному п. 9 Порядку № 1487. При цьому п. 12 Порядку № 1487 визначено, що посадові оклади працівників, відповідальних за ведення військового обліку, встановлюються на рівні посадових окладів працівників

угоди. Ознайомитись з інформацією та зразками можна за посиланням <https://infobox.prozorro.org/articles/zrazki-dogovoriv-pro-zakupivlyu-tovariv-robit-poslug-ta-ramkovih-ugod>.

служби персоналу, крім державних службовців (схожа за змістом норма була і раніше).

**По-друге**, п. 11 Порядку № 1487 визначено, що особи, відповідальні за ведення військового обліку (крім державних службовців), повинні відповідати кваліфікаційним вимогам, визначеним для інспектора з військового обліку відповідно до Класифікатора професій.

**По-третє**, державні органи, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації щороку до 1 жовтня визначають потребу в підвищенні кваліфікації цих працівників. Підвищення кваліфікації осіб, відповідальних за ведення військового обліку, здійснюється не рідше одного разу на п'ять років. Підвищення кваліфікації осіб, відповідальних за ведення військового обліку в державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях, здійснюється на договірних засадах закладами освіти, що провадять освітню діяльність з підвищення кваліфікації працівників та мають ліцензії на відповідну діяльність за програмами підготовки.

Постанова № 1487 набрала чинності з дня її опублікування — 05.01.2023 р.

## ЗМІНИ В ПОРЯДКУ ЗАЛУЧЕННЯ ДО СУСПІЛЬНО КОРИСНИХ РОБІТ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Нагадаємо, що в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 39/2022, с. 22 ми розглянули *Порядок залучення працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, затверджений постановою КМУ від 13.07.2011 р. № 753* (далі — *Порядок № 753*).

Наразі постановою КМУ від 16.12.2022 р. № 1389 внесено зміни до *Порядку № 753*.

**1.** Визначено термін «**військове командування**», який застосовується в *Порядку № 753*. Це Головнокомандувач Збройних Сил, Командувач об'єднаних сил Збройних Сил, командувачі видів та окремих родів військ (сил) Збройних Сил, командувачі (начальники) органів військового управління, командири з'єднань, військових частин Збройних Сил та інших утворених відповідно до законів України військових формувань, які здійснюють свої повноваження на території відповідного населеного пункту, територіальної громади, де впроваджується трудова повинність (абз. 2 п. 3 *Порядку № 753*).

**2.** Уточнено, ким ухвалюється рішення про введення трудової повинності — оновлено п. 4 *Порядку № 753*.

Так, військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть самостійно або із залученням місцевих держадміністрацій, Ради міністрів АРК, органів місцевого самоврядування ухвалювати рішення про запровадження трудової повинності та залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт, яке доводиться до відома населення через засоби масової інформації.

Суспільно корисні роботи, які повинні бути виконані в межах запровадженої трудової повинності, можуть бути

ініційовані військовим командуванням та/або військовими адміністраціями (у разі їх утворення).

У разі утворення військової адміністрації рішення ухвалюється у формі акта відповідної військової адміністрації.

У разі коли військова адміністрація не утворена, рішення ухвалюється військовим командуванням.

У разі ініціювання суспільно корисних робіт військовими адміністраціями їх виконання повинне бути узгоджене з відповідним військовим командуванням.

Суспільно корисні роботи, ініційовані військовим командуванням, є обов'язковими для врахування під час ухвалення рішення військовими адміністраціями.

**3.** Перелік інформації, яка зазначається в рішенні (п. 4 *Порядку № 753*), хоча і оновлено постановою КМУ від 16.12.2022 р. № 1389, втім фактично він **не змінився**.

**4.** Уточнено, що виконання суспільно корисних робіт на радіаційно або хімічно забруднених територіях, у районах виникнення небезпечних і особливо небезпечних інфекційних хвороб, місцях розташування вибухонебезпечних предметів **допускається виключно за письмовою згодою особи**, яка виявила бажання бути залученою до їх виконання, **з дотриманням вимог законодавства про охорону праці**.

Рішення про запровадження суспільно корисних робіт у районах воєнних (бойових) дій ухвалюються з урахуванням ч. 3 ст. 9 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Забороняється виконання суспільно корисних робіт на необоронюваній місцевості.

*Постанова № 1389* набрала чинності **22.12.2022 р.**

## ПРО ІНДЕКСАЦІЮ НОРМАТИВНОЇ ГРОШОВОЇ ОЦІНКИ ЗЕМЕЛЬНИХ ДІЛЯНОК

Держгеокадастр на офіційному сайті розмістив таке роз'яснення **1**.

Відповідно до ст. 289 *Податкового кодексу України* центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері земельних відносин, за індексом споживчих цін за попередній рік щороку розраховує величину коефіцієнта індексації нормативної грошової оцінки земель (Кі).

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері земельних відносин, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації не пізніше 15 січня поточного року забезпечують інформування центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, і власників землі та землекористувачів про щорічну індексацію нормативної грошової оцінки земель.

З огляду на викладене, коефіцієнт індексації буде розрахований Держгеокадастром після отримання офіційної інформації від Державної служби статистики про індекс споживчих цін за 2022 рік.

Окремо звертаємось до землевласників та землекористувачів щодо доцільності здійснення замовлення витягів із технічної документації з нормативної грошової оцінки земельних ділянок лише після офіційного інформування Держгеокадастром про розрахований коефіцієнт індексації.

Витяги з технічної документації з нормативної грошової оцінки земельних ділянок, які будуть сформовані в період з 1 січня 2023 року до дати офіційного інформування Держгеокадастром про коефіцієнт індексації не враховуватимуть коефіцієнтів індексації за 2022 рік і, відповідно, значення нормативної грошової оцінки земельних ділянок будуть неактуальними у 2023 році.

## ДОПОМОГА НА ПОХОВАННЯ: ПФУ ВСТАНОВИВ РОЗМІР

Постановою Правління ПФУ від 26.12.2022 р. № 29-1 визначено розмір допомоги на поховання застрахованої особи

або особи, яка перебувала на її утриманні, — **4100 гривень**. *Постанова № 29-1* набрала чинності з **01.01.2023 р.**

**1** Розміщено за посиланням <https://land.gov.ua/vazhlyvo-pro-indeksatsiiu-normatyvnoi-hroshovoi-otsinky-zemelynykh-dilianok/> <https://land.gov.ua/vazhlyvo-pro-indeksatsiiu-normatyvnoi-hroshovoi-otsinky-zemelynykh-dilianok/>



### 3 ПОЗНАЧКОЮ «ТЕРМІНОВО»

#### Після нарахування зарплати за грудень виявилось, що працівник хворів



Зарплату за грудень 2022 року нараховано і виплачено 23.12.2022 р., тобто заздалегідь. А 05.01.2023 р. працівник приніс лікарняний, який підтверджує його тимчасову непрацездатність з 28.12.2022 р. по 04.01.2023 р. Чи має право бухгалтер зробити перерахунок по зарплаті та виплатити працівнику лікарняні?

Не тільки має право, а **зобов'язаний**.

Виплата зарплати в кінці року наперед є приємним бонусом для працівників, спрощенням роботи в останні дні року, але вона несе в собі ризик виникнення саме таких ситуацій. За період з 28.12.2022 р. по 04.01.2023 р. працівнику мають бути нараховані лікарняні, а не зарплата. Це означає, по-перше, інакше суму нарахувань від установи за перші 5 днів хвороби, а по-друге, необхідність звернутися до ПФУ для оплати періоду 02.01.2022 р. — 04.01.2023 р.

Після того як працівник надав листок непрацездатності, порядок дій такий.

**Крок 1.** Уточнити дані Табеля обліку використання робочого часу за той місяць, в якому фактичні дні хвороби були позначені як робочі дні.

**Крок 2.** Переобчислити всі нарахування і утримання, що припадають на період лікарняного.

**Крок 3.** виправити дані бухобліку в частині нарахованих зобов'язань з оплати праці за дні хвороби:

- відсторнути зарплату, нараховану за дні грудня 2022 року, коли працівник фактично хворів, і пов'язані з її виплатою суми ПДФО, ВЗ, ЄСВ;
- нарахувати лікарняні.

**Крок 4.** Повернути до бюджету кошти, які є відновленням видатків минулого року.

**Крок 5.** Виплатити зарплату за першу половину січня з урахуванням перерахунку зарплати за грудень 2022 року.

**Крок 6.** Відобразити проведені операції в зарплатній звітності.

Як правильно зробити ці кроки, див. у матеріалі «Щойно виплатили зарплату, як надійшов лікарняний: перераховуємо разом» // «Бухгалтерія: бюджет», № 4/2022, с. 30.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** виправляючи облікову помилку (коли викривлена сума доходів або витрат), доводиться коригувати фінрезультат минулого періоду. Але сам факт виправлення (господарська операція) має місце в поточному році, тож видатки на оплату зобов'язань, пов'язаних з виправленням, належать до поточного року.

Якщо такий перерахунок не вдалося зробити під час виплати авансу (наприклад, до бухгалтерії ще не надійшла інформація про хворобу), то це можна здійснити при виплаті зарплати за другу половину місяця або навіть у лютому. Але чим скоріше ви це зробите, тим краще.

*Анна Петренко, експерт газети*

#### З 01.01.2023 р. підвищено розміри соціальних стипендій для дітей-сиріт



Чи змінилися з 2023 року розміри соціальних стипендій для дітей-сиріт? Як виплачувати соціальну стипендію дитині-сироті, якій 10.01.2023 р. виповнилось 18 років: пропорційно чи за повний місяць?

**Розміри стипендій Так**, розміри стипендій з 2023 року **підвищилися**.

Нагадуємо, що розмір соціальної стипендії для дітей-сиріт визначається *Порядком використання коштів, передбачених у державному бюджеті для виплати соціальних стипендій студентам (курсантам) закладів фахової передвищої та вищої освіти, затвердженим постановою КМУ від 28.12.2016 р. № 1045 (далі — Порядок № 1045)*. Він **залежить від розміру прожиткового мінімуму, встановленого на 1 січня відповідного календарного року**. Оскільки цей показник з 01.01.2023 р. **змінився (виріс)**, то і **збільшилися соціальні стипендії для дітей-сиріт**.

Так, їх розмір з 01.01.2023 р. складає:

- для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (**тобто, для дітей до 18 років**), — 150% розміру **прожиткового мінімуму для дітей віком від 6 до 18 років**, встановленого законом на 1 січня відповідного

**календарного року.** У **2023 році** це — 4249,50 грн (2833,00 грн × 150%), а з урахуванням округлення — **4250,00 грн**. Нагадуємо, що з 19.07.2022 р. соціальні стипендії при визначенні їх розміру слід округлювати (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 35/2022, с. 10);

- для осіб з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також учнів та студентів, які в період навчання у віці від 18 до 23 років залишилися без батьків (батьки яких померли/оголошені померлими, загинули або пропали безвісти), — 150% розміру **прожиткового мінімуму для працездатних осіб**, встановленого законом на **1 січня відповідного календарного року.** У **2023 році** це — **4026,00 грн** (2684,00 грн × 150%).

**!** **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Оскільки розмір стипендії прив'язаний до прожиткових мінімумів, які встановлені на **1 січня відповідного календарного року**, то протягом **2023 року** розмір соціальної стипендії дітей-сиріт не буде змінюватись.

**18 років** Абзацом 10 п. 7 Порядку № 1045 передбачено, що:

- у місяці, в якому студенти (курсанти) закладів освіти з числа дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, **досягли 18-річного віку, соціальна стипендія виплачується за цей місяць** у розмірі 150% прожиткового мінімуму для дітей віком від 6 до 18 років, встановленого законом на 1 січня відповідного календарного року,
- **з наступного місяця** — у розмірі 150% прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Це підтверджують і фахівці Нацсоцслужби в листі від 29.01.2021 р. № 000-030203-ПІ/16/709. Тож:

- у січні 2023 року особа отримає соцстипендію в розмірі **4250,00 грн**;
- у лютому 2023 року, тобто після досягнення 18 років, — у розмірі **4026,00 грн**.

*Алла Головка, експерт газети*

### З 01.01.2023 р. оклади наукових працівників державних наукових установ не підвищуються



Відповідно до ч. 2 ст. 36 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII держава гарантує встановлення ставок (окладів) науковим працівникам державних наукових установ (закладів вищої освіти), виходячи з розрахунку посадового окладу молодшого наукового співробітника на рівні не нижче одинадцяти прожиткових мінімумів для працездатних осіб, розмір якого встановлено законом на 1 січня 2020 року. Ця норма згідно із Законом України від 03.09.2020 р. № 870-IX вводиться в дію з 01.01.2023 р. Тож, чи треба з 01.01.2023 р. підвищити оклади таким працівникам?

Дійсно, норма ч. 2 ст. 36 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII (далі — Закон № 848) чинна, і її дію на 2023 рік не зупинено. Тож як бути з окладами наукових працівників?

Відповідь не це запитання надало МОН у листі від 23.12.2022 р. № 1/15702-22. Так, з метою поетапної реалізації положень ч. 2 ст. 36 Закону № 848 постановою КМУ «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» від 10.07.2019 р. № 822 (далі — *постанова* № 822) були затверджені нові схеми посадових окладів (ставок заробітної плати) педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. Але, зважаючи на значний обсяг коштів, які необхідні для запровадження цієї *постанови* в дію, її введення було відтерміновано КМУ у 2020–2022 роках. Оскільки в умовах воєнного стану в Україні ресурси державного та місцевих бюджетів є вкрай обмеженими, а джерела покриття додаткових видатків на реалізацію зазначеної *постанови* (понад 160 млрд грн) відсутні, *постановою* КМУ від 20.12.2022 р. № 1411 дію *постанови* № 822 **зупинено до 31 грудня 2023 року**.

Отже, при визначенні посадових окладів (ставок заробітної плати) науковим працівникам державних наукових установ (закладів вищої освіти) застосовуються схеми тарифних розрядів та *Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери*, що затверджені постановою КМУ від 30.08.2002 р. № 1298. Тобто у 2023 році посадові оклади наукових працівників не підвищуються.

*Алла Головка, експерт газети*

**Подання форми № 20-ОПП при переукладанні договору оренди**



Чи необхідно подавати звітність за формою № 20-ОПП при розірванні старого та укладанні нового договору оренди, якщо вони стосуються того ж самого приміщення?

Відповідь на це запитання надали податківці в ІПК від 25.10.2021 р. № 4070/ІПК/99-00-21-02-02-06 (див. нижче).

Так, у разі укладення нового договору оренди об'єкта нерухомого майна (промислової будівлі), за умови, що інформація про такий об'єкт наявна в податківців та відомості щодо нього **не змінились, повідомлення № 20-ОПП не подається**. Якщо наявна в податківців інформація про об'єкт нерухомого майна **змінилась** (найменування, місцезнаходження, вид права або стан об'єкта оподаткування), повідомлення № 20-ОПП щодо орендованого об'єкта оподаткування **подається за основним місцем обліку**.

Детальніше аналогічне питання ми розглядали в матеріалі «Договір оренди переукладається з року в рік: нюанси заповнення ф. № 20-ОПП» (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 40/2021, с. 30).

*Алла Головка, експерт газети*

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

**Щодо подання звітності за формою № 20-ОПП при переукладанні договору оренди**

Індивідуальна податкова консультація від 25.10.2021 р. № 4070/ІПК/99-00-21-02-02-06 (витяз)

Державна податкова служба України розглянула звернення <...> та, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України (далі — Кодекс), повідомляє.

<...> Після дострокового розірвання договору оренди був укладений новий договір оренди того самого нерухомого майна з тим самим орендодавцем.

<...> 3. Чи необхідно подавати звітність за формою 20-ОПП при розірванні старого та укладанні нового договору оренди, якщо вони стосуються того ж самого приміщення?

Відповідно до частини першої ст. 759 глави 58 Цивільного кодексу України (далі — ЦКУ) за договором найму (оренди) наймодавець передає або зобов'язується передати наймачеві майно у користування за плату на певний строк.

Предметом договору найму може бути річ, яка визначена індивідуальними ознаками і яка зберігає свій первісний вигляд при неодноразовому використанні (неспоживна річ) (частина перша ст. 760 глави 58 ЦКУ).

**<...> До питання 3**

Пунктом 63.3 ст. 63 Кодексу встановлено, що з метою проведення податкового контролю платники податків підлягають реєстрації або взяттю на облік у контролюючих органах за місцезнаходженням юридичних осіб, відокремлених підрозділів юридичних осіб, місцем проживання особи (основне місце обліку), а також за місцем розташування (реєстрації) їх підрозділів, рухомого та нерухомого майна, об'єктів оподаткування (неосновне місце обліку).

Об'єктами оподаткування є майно та дії, у зв'язку з якими у платника податків виникають обов'язки щодо сплати податків та зборів.

Платник податків зобов'язаний стати на облік у відповідних контролюючих органах за основним та неосновним місцем обліку, повідомляти про всі об'єкти оподаткування контролюючі органи за основним місцем обліку згідно з Порядком обліку платників податків і зборів, що затверджені

ним наказом Міністерства фінансів України від 09.12.2011 р. № 1588 <...> (далі — Порядок).

Згідно з п. 63.3 ст. 63 Кодексу та п. 8.4 розд. VIII Порядку повідомлення про об'єкти оподаткування або об'єкти, пов'язані з оподаткуванням або через які провадиться діяльність (далі — повідомлення № 20-ОПП), подається протягом 10 робочих днів після їх реєстрації, створення чи відкриття до контролюючого органу за основним місцем обліку платника податків.

У повідомленні № 20-ОПП надається інформація про всі об'єкти оподаткування, що є власними, орендованими або переданими в оренду.

Під час надання повідомлень № 20-ОПП застосовується принцип укрупнення інформації, яка надається про об'єкт оподаткування (наприклад, якщо подається інформація про об'єкти оподаткування — офіс, склад, склад-магазин, розташовані в одному офісному центрі за одною адресою, достатньо надати інформацію за одним із типів об'єктів оподаткування, зазначивши у найменуванні: офіс, склад, склад-магазин).

Принцип укрупнення інформації не застосовується під час надання інформації про об'єкти рухомого та нерухомого майна, які підлягають реєстрації у відповідному державному органі з отриманням відповідного реєстраційного номера (наприклад, у повідомленні № 20-ОПП надається інформація і про земельну ділянку, і про об'єкт нежитлової нерухомості, що розташований на такій земельній ділянці).

У разі зміни відомостей про об'єкт оподаткування, а саме: зміна типу, найменування, місцезнаходження, виду права або стану об'єкта оподаткування, платник податків надає до контролюючого органу за основним місцем обліку повідомлення № 20-ОПП з оновленою інформацією про об'єкт оподаткування, щодо якого відбулися зміни, в такому самому порядку та строки, як і при реєстрації, створенні чи відкритті об'єкта оподаткування.



При цьому в разі зміни призначення об'єкта оподаткування або його перепрофілювання інформація щодо такого об'єкта оподаткування надається в повідомленні двома рядками, а саме: в одному рядку зазначається інформація про закриття об'єкта оподаткування, призначення якого змінюється, у другому — оновлена інформація про об'єкт оподаткування, який створено чи відкрито на основі закритого, при цьому ідентифікатор об'єкта оподаткування змінюється (п. 8.5 розд. VIII Порядку).

Повідомлення № 20-ОПП заповнюється із дотриманням пам'ятки для заповнення розд. 3 повідомлення про об'єкти оподаткування або об'єкти, пов'язані з оподаткуванням або через які провадиться діяльність (Додаток до повідомлення № 20-ОПП).

У разі укладання між суб'єктами господарювання договору оренди, за яким здається в оренду/орендується об'єкт нерухомого майна (промислового будівля), повідомлення № 20-ОПП стосовно одного і того самого об'єкта оподаткування подається обома сторонами договірних відносин — суб'єктом господарювання, який цей об'єкт орендує, та суб'єктом господарювання, який надає такий об'єкт в оренду.

У разі укладення нового договору оренди об'єкта нерухомого майна (промислової будівлі), за умови, що інфор-

мація про такий об'єкт наявна в контролюючому органі та відомості щодо нього не змінилися, повідомлення № 20-ОПП не подається.

Якщо наявна в контролюючому органі інформація про об'єкт нерухомого майна (промислового будівлю) змінилась (найменування, місцезнаходження, вид права або стан об'єкта оподаткування), повідомлення № 20-ОПП щодо орендованого об'єкта оподаткування подається платником податків до контролюючого органу за основним місцем обліку.

При зміні відомостей про об'єкт оподаткування (зміна типу, найменування, місцезнаходження, виду права або стану об'єкта оподаткування) у графу 2 «Код ознаки надання інформації» вноситься значення «3 — зміна відомостей про об'єкт оподаткування» та зазначається оновлена інформація про об'єкт оподаткування, щодо якого відбулися зміни, одним рядком. При цьому попередні значення не вносяться.

Індивідуальна податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію (п. 52.2 ст. 52 Кодексу).

Б

КЕКВ



## КЕКВ: ВИВЧАЄМО ЗМІНИ В ІНСТРУКЦІЇ № 333

Маргарита Ващук,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до наказів МФУ «Про затвердження Змін до Інструкції щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету та внесення змін до Інструкції щодо застосування класифікації кредитування бюджету» від 30.11.2022 р. № 400 і «Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 30 листопада 2022 року № 400» від 15.12.2022 р. № 436)

**1**  
Інструкція щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затверджена наказом МФУ від 12.03.2012 р. № 333.

Вдосконаленню немає меж. А в Інструкції № 333 **1** завжди є, що вдосконалити, доповнити та уточнити 😊. Хоча мінливість нормативно-правових документів мало кого радує, але такі оновлення зазвичай покликані актуалізувати документ, наблизити нормативку до вимог часу. Тож без зайвих емоцій оглянемо зміни.

Зазначимо, що в такий непростий час важко всім, і працівникам Мінфіну також (відключення світла, а отже, і відсутність відповід-

ної комунікації не сприяють нормальній роботі). Так, спочатку Мінфін ухвалив коментований наказ від 30.11.2022 р. № 400, але після цього зрозумів, що він містить певні недоліки, і коментованим наказом від 15.12.2022 р. № 436 вніс до нього уточнюючі правки.

Тож далі ми будемо розглядати новації з урахуванням обох наказів, що коментуються. Вони набрали чинності 20.12.2022 р., тож з нового року слід керуватися оновленою редакцією Інструкції № 333.

### ТРАНСФЕРТ ДЛЯ ПОПОВНЕННЯ КАПІТАЛУ ОДЕРЖУВАЧА

Раніше будь-яке поповнення капіталу одержувачів бюджетних коштів формально могло б

вважатися капітальним трансфертом. Тепер оновлений п. 1.6 Інструкції № 333 чітко говорить,

що капітальні трансферти передбачені на поповнення виключно **статутного** капіталу суб'єктів господарювання відповідно до законодавства. Тобто, якщо планується вносити зміни до установ-

чих документів одержувача бюджетних коштів, то трансферт коштів може вважатися капітальним. Якщо установчі документи залишаються без змін, то трансферт слід планувати як поточний.

### МАТРЕЗЕРВ

Для придбання товарів, що формують стратегічний та надзвичайний запас, а також державний матеріальний резерв, *п.п. 3.1.5 Інструкції № 333* завжди було передбачено окремий **КЕКВ 3150** «Створення державних запасів і резервів». Наголосимо, що тут ідеться про стратегічне планування, а також формування резерву відповідно до *Закону № 51/97-ВР*<sup>2</sup>.

А якщо йдеться про місцевий матрезерв, про який ми розповідали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 13–14/2020, с. 21 та № 47–48/2022, с. 38, або про придбання матцінностей для

споживання в процесі ліквідації надзвичайної ситуації, то в пригоді має стати **новий п. 1.7 Інструкції № 333**. Він роз'яснює, що видатки, пов'язані зі створенням або поповненням матеріальних резервів для запобігання і ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, слід здійснювати **за відповідними КЕКВ залежно від економічної суті платежу**. Наприклад, придбання продуктів харчування — 2230 «Продукти харчування», пального — 2210 «Предмети, матеріали, обладнання та інвентар» тощо.

### «ТРУДОВІ» ВИПЛАТИ

Коментованими змінами уточнено порядок планування витрат на оплату праці та інші трудові гарантії працівникам Бюро економічної безпеки України (далі — БЕБ), суддям КСУ, арбітражним керуючим та присяжним. Далі розкажемо про все по черзі.

**1.** Оплата гарантій особам, які є гласними і негласними штатними працівниками, з числа осіб, які мають спеціальні звання **БЕБ**, відтепер здійснюватиметься за тими самими КЕКВ, що і військовослужбовцям. А саме:

- грошове утримання, одноразова грошова допомога при звільненні — за КЕКВ 2112 «Грошове забезпечення військовослужбовців» (*п.п. 2.1.1.2 Інструкції № 333*);
- лікування — за КЕКВ 2220 «Медикаменти та перев'язувальні матеріали» (*п.п. 4 п.п. 2.2.2 Інструкції № 333*);
- придбання продуктів харчування та/або оплата послуг з харчування, кейтерингових послуг — за КЕКВ 2230 (*п.п. 2 п.п. 2.2.3 Інструкції № 333*);
- оплата підйомних, проїзду, добових при переміщенні — за КЕКВ 2250 «Видатки

на відрядження» (*п.п. 1 п.п. 2.2.5 Інструкції № 333*);

- компенсація за піднайом (найом) жилих приміщень, одноразова грошова допомога в разі загибелі (смерті), поранення (контузії, травми або каліцтва) чи інвалідності — за КЕКВ 2730 «Інші виплати населенню» (*п.п. 1, 20 п.п. 2.5.3 Інструкції № 333*).

**2.** Винагороду **суддям Конституційного Суду України** слід проводити за КЕКВ 2113 «Суддівська винагорода» (*п.п. 2.1.1.3 Інструкції № 333*).

**3.** Перерахування коштів для виплати грошової винагороди **арбітражного керуючого** та відшкодування витрат арбітражного керуючого, пов'язаних з виконанням ним повноважень, слід проводити за КЕКВ 2800 «Інші поточні видатки» (*п.п. 10 п.п. 2.6 Інструкції № 333*).

**4.** Також за КЕКВ 2800 слід проводити виплату винагороди присяжному — таке безальтернативне положення визначено новим *п.п. 16 п.п. 2.6 Інструкції № 333*. Цю позицію ДКСУ вже доносила раніше в листі від 22.09.2022 р. № 15-12-12/13071 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 38/2022, с. 7).

### МАТЕРІАЛИ ТА ОБЛАДНАННЯ

Перелік предметів, матеріалів, обладнання та інвентарю, видатки на придбання яких проводять за **КЕКВ 2210** «Предмети, матеріали, обладнання та інвентар», доповнили позиціями, які раніше викликали питання у фахів-

ців. Далі перерахуємо їх. Але спершу нагадаємо, що коли однозначного припису *Інструкція № 333* щодо вашої ситуації не містить, завжди треба зважати в першу чергу на економічну сутність придбання.

2


Закон України «Про державний матеріальний резерв» від 24.01.1997 р. № 51/97-ВР.

**1. Засоби протипожежного захисту** тепер прописані як у переліку товарів, що придбаваються за **КЕКВ 2210**, так і в переліку до **КЕКВ 3110** (п.п. 6 п.п. 2.2.1 і п.п. 12 п.п. 3.1.1 Інструкції № 333). Отже, вибір КЕКВ слід робити з огляду на те, як планується в подальшому визнавати цей об'єкт обліку — як основний засіб чи малоцінний необоротний матеріальний актив.

Нагадаємо, що відповідно до п. 12 ч. 1 ст. 1 КЦЗУ **засоби протипожежного захисту** — це технічні засоби, призначені для запобігання, виявлення, локалізації та ліквідації пожеж, захисту людей, матеріальних цінностей та довкілля від впливу небезпечних факторів пожежі. Наприклад, вогнегасники не викликають питань щодо визначення КЕКВ при їх придбанні: з огляду на їх низьку вартість, це зазвичай КЕКВ 2210. А от системи протипожежної сигналізації можуть бути як дешевими, так і дуже дорогими. Крім того, встановлення таких комплексних систем може розцінюватися також як поліпшення будівлі, в яку їх монтують. Тобто можна не визнавати таку протипожежну систему як окремий об'єкт обліку, а збільшити на суму понесених витрат на встановлення первісну вартість будівлі. Тоді цілком підходить і КЕКВ 3130, 3140.

**2. Жалюзі, ролети, металеві ґрати, віконні та дверні блоки** слід придбавати за **КЕКВ 2210 незалежно від вартості**. Наразі це уточнено в п. 7 п.п. 2.2.1 Інструкції № 333.

Від себе додамо, що вікна, двері, ґрати є матеріалами, які після встановлення здебільшого списують на витрати поточного періоду. І тільки у випадках, коли заміна/встановлення цих елементів є складовою реконструкції, то тоді їх вартість збільшує первісну вартість відповідної будівлі, споруди.

 **ДО ВІДОМА.** Питання з вибором КЕКВ при придбанні вікон і дверей ми розглядали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 21/2020, с. 30. Тоді ми обговорювали роз'яснення ДКСУ, в якому казначеї також наполягали на тому, що КЕКВ 2210 підходить і для дешевих, і для дорогих вікон/дверей.

**3. Номерні знаки для транспортних засобів** за КЕКВ 2210 придбаватимуть тільки Регіональні сервісні центри МВС (органи, на які відповідно до законодавства покладено обов'язок щодо реєстрації транспортних засобів). Річ у тім, що власники транспортних засобів платять за номери як за адміністративну послугу. А відповідно до Інструкції № 333 сплата адмінпослуги здійснюється КЕКВ 2800.

Тож задля уникнення колізій коментованими змінами уточнили, що автознаки як матеріали придбавають лише ті установи, які їх власне використовують як витратний матеріал при наданні адмінпослуги.


## МОДЕРНІЗАЦІЯ

Уточнено, що видатки на модернізацію житлового фонду та інших об'єктів здійснюються за тим самим кодом, що і видатки на їх реконструкцію. Відповідні доповнення внесено

до **КЕКВ 3141** «Реконструкція житлового фонду (приміщень)» (п.п. 5 п.п. 3.1.4.1 Інструкції № 333) та **КЕКВ 3142** «Реконструкція та реставрація інших об'єктів» (п.п. 6 п.п. 3.1.4.2 Інструкції № 333).

## КЕЙТЕРИНГОВІ ПОСЛУГИ

**Як було** До коментованих змін п.п. 3 п.п. 2.2.4 Інструкції № 333 передбачав, що оплата **кейтерингових послуг** здійснюється за КЕКВ 2240 «Оплата послуг (крім комунальних)». Що вносило певну плутанину, коли такі послуги замовляються для установ, які харчують осіб певних категорій на постійній основі (це лікувально-профілактичні заклади, будинки-інтернати, заклади освіти тощо). Адже такі установи придбання продуктів харчування та/або оплату послуг з харчування, кейтерингових послуг повинні здійснювати за КЕКВ 2230 «Продукти харчування».

 **ДО ВІДОМА.** Нагадаємо, що кейтерингові послуги передбачають організацію харчу-

вання як працівників, так й інших визначених осіб на виїзному обслуговуванні, роздрібний продаж готової кулінарної продукції. Фактично це приготування їжі, її доставка, обслуговування персоналом, сервірування, оформлення столу, розлив і подача напоїв визначеним особам і тому подібні послуги.

**Як стало** Щоб не було плутанини, коментованими наказами внесено відповідні зміни.

**По-перше**, внесено зміни до п.п. 2.2.3 Інструкції № 333, якими уточнено, що за **КЕКВ 2230** здійснюють видатки на:

1) придбання продуктів харчування та/або оплату послуг з харчування, **кейтеринго-**

3  
Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № 5403-VI.

**вих послуг** для лікувально-профілактичних закладів, будинків-інтернатів, закладів освіти та інших установ (організацій) згідно із законодавством;

2) придбання продуктів харчування та/або оплати послуг з харчування, **кейтерингових послуг** для контингентів військовослужбовців, осіб, які є гласними і негласними штатними працівниками, з числа осіб, які мають спеціальні звання БЕБ, поліцейських та осіб рядового і начальницького складу в стаціонарних та польових умовах;

3) придбання продуктів харчування та/або оплати послуг з харчування, **кейтерин-**

**гових послуг** для безкоштовного дитячого харчування дітей до двох років з малозабезпечених сімей;

4) придбання продуктів харчування та/або оплати послуг з харчування, **кейтерингових послуг** для спецхарчування осіб, які працюють у шкідливих умовах: продовольчі пайки тощо.

**По-друге**, внесено зміни до *n.n. 3 п.п. 2.2.4 Інструкції № 333*, якими уточнено, що за **КЕКВ 2240** здійснюють видатки на оплату кейтерингових послуг **на період проведення заходу**. Тобто йдеться про разовий захід, а не харчування (кейтерингові послуги) на постійній основі.

## ОРЕНДА

**Вся нерухомість** Коментованими змінено, що за **КЕКВ 2240** «Оплата послуг (крім комунальних)» здійснюється плата за оренду **нерухомого майна (будівлі, споруди, приміщення, а також їх окремі частини)**, тобто **всіх видів нерухомого майна**. Раніше в *n.n. 6 п.п. 2.2.4 Інструкції № 333* зазначалось тільки про оренду приміщень. Хоча фактично оплату за оренду споруд також треба проводити за цим кодом.

**Авансовий внесок** В оновленому *n.n. 6 п.п. 2.2.4 Інструкції № 333* також тепер чітко зазначено, що **авансовий внесок** з орендної плати підлягає проведенню за **КЕКВ 2240**. На такому підході ми наголошували і раніше, адже по суті авансовий внесок з орендної пла-

ти — це попередня оплата за оренду, економічна суть — оренда. Детальніше про облік авансового внеску див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 25–26/2021, с. 20.

А от **реєстраційний та гарантійний внески, забезпечувальний депозит** для укладання договорів оренди передбачено сплачувати за **КЕКВ 2800** «Інші поточні видатки» — оновлений *n.n. 1 п.п. 2.6 Інструкції № 333*.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Гарантійний та реєстраційний внески можуть передбачатися в інших випадках (наприклад, у разі приватизації майна). Вважаємо, що в таких випадках сплачувати внески слід також за **КЕКВ 2800**.

## СПЕЦІАЛЬНІ ВИДАТКИ

Розширено перелік видатків, які треба проводити за **КЕКВ 2260** «Видатки та заходи спеціального призначення» (оновлений *n.n. 2.2.6 Інструкції № 333*).

Так, за цим кодом слід проводити такі поточні видатки:

- модернізація виробів військового призначення, військової техніки;
- модернізація будов і споруд спеціального призначення військових частин, військових установ (крім житла для військовослужбовців, гуртожитків, казарм, будівництва об'єктів соціально-культурного та побутового призначення);

- виготовлення проектно-кошторисної документації на капітальне будівництво, капітальний ремонт, реконструкцію і модернізацію цих будов та споруд;
- супровідні роботи, які відповідно до державних будівельних норм є складовою частиною загальної вартості зазначених робіт;
- експертиза проектно-кошторисної документації, авторський, технічний нагляд, за виданий сертифікат відповідності закінченого будівництвом об'єкта, якщо це обумовлено кошторисом проведених робіт, та є складовою частиною загальної вартості зазначених робіт.

## КОМУНАЛЬНІ ПОСЛУГИ

Коментованими змінами оплату **за абонентське обслуговування**, яку постачальни-

ки комунальних послуг зараз стягують окремо від плати за послугу, включено до переліку

платежів, що слід проводити **за категорією 2270** «Оплата комунальних послуг та енергоносіїв». Відповідні зміни внесено до *п.п. 2.2.7.1 Інструкції № 333* та *п.п. 2.2.7.2 Інструкції № 333*. Тобто КЕКВ обирають відповідно до послуги, яка пов'язана з таким абонентським обслуговуванням. Так, оплату за абонентське обслуговування:

- постачальником тепла слід планувати за КЕКВ 2271 «Оплата тепlopостачання» — *п.п. 2.2.7.1 Інструкції № 333*;
- постачальником води — за КЕКВ 2272 «Оплата водopостачання та водовідведення» — *п.п. 2.2.7.2 Інструкції № 333*.

## ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ ОМС

**Загальний випадок** Нагадаємо, що загалом *Інструкція № 333* пропонує так визначати КЕКВ при оплаті видатків з навчання працівників.

За **КЕКВ 2240** «Оплата послуг (крім комунальних)» здійснюють, зокрема, оплату:

- навчання користувачів програмного забезпечення (програмних продуктів, інформаційних систем та комплексів, баз даних, web-сторінок/сайтів/порталів) (*п.п. 12 п. 2.2. 4 Інструкції № 333*);
- участі в короткотермінових семінарах, нарадах, нарадах-навчаннях (у тому числі щодо роз'яснень нової нормативної бази, підготовки та проведення організаційних заходів тощо) (*п.п. 18 п. 2.2.4 Інструкції № 333*);
- інших послуг з навчання (*п. 34 п. 2.2.4 Інструкції № 333*).

За **КЕКВ 2282** «Окремі заходи по реалізації державних (регіональних) програм, не віднесені до заходів розвитку» **здійснюють оплату** згідно із законодавством післядипломної підготовки (перепідготовки) кадрів, підвищення кваліфікації кадрів за договорами в закладах, **які мають необхідну ліцензію** на проведення таких навчань, **та/або результатом яких є отримання посвідчення (сертифіката) устанавленого зразка** щодо набуття відповідних професійних навиків (*п.п. 9 п.п. 2.2.8.2 Інструкції № 333*).

Таким чином, показником при здійсненні видатків, пов'язаних з навчанням працівників, за тим чи іншим КЕКВ (за 2240 або за 2282)

є наявність відповідної ліцензії у закладу, який проводить навчання, і чи надає цей заклад документ устанавленого зразка про отримання працівником необхідних навичок і умінь.

Отже, перш ніж запланувати відповідні видатки, слід поцікавитися в підприємства (установи), в якому працівник буде проходити навчання, чи має воно відповідну ліцензію та чи/або буде видаватися за результатами навчання посвідчення (сертифікат). Якщо так, то такі видатки треба проводити за КЕКВ 2282.

**Уточнення** Коментованими змінами оновлено *п.п. 9 п.п. 2.2.8.2 Інструкції № 333*, а саме уточнено сферу застосування КЕКВ 2282 при підвищенні кваліфікації **державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування**. Так, за КЕКВ 2282 проводиться оплата за навчання таких осіб:

1) у закладах освіти, підприємствах, установах, організаціях **будь-якої** форми власності, які **мають необхідну ліцензію** на проведення таких професійних навчань;

2) **або** в закладах освіти, які провадять освітню діяльність **без відповідної ліцензії**, та результатом навчання яких **є отримання документа про підвищення кваліфікації** (сертифікат, посвідчення, свідоцтво тощо) згідно із законодавством.

Тобто загалом уточнення полягає в тому, що в якому б закладі не відбувалося підвищення кваліфікації держслужбовців, посадових осіб місцевого самоврядування (має він необхідну ліцензію чи ні), за результатами навчання повинен бути документ про підвищення кваліфікації.

## ВИПЛАТИ НАСЕЛЕННЮ

Розширено перелік платежів населенню, які проводяться за **КЕКВ 2730** «Інші виплати населенню».

1. Народному депутату відповідно до *ст. 23 і 35 Закону № 2790*<sup>4</sup> видаються кошти для компенсації вартості проїзду, оренди житла або винайму готельного номера, а також відшкодовуються витрати, пов'язані з ви-

конанням депутатських повноважень. Місцеві депутати також мають право на безоплатний проїзд відповідно до *ст. 34 Закону № 93*<sup>5</sup>.

Оновлений *п.п. 1 п.п. 2.5.1 Інструкції № 333* говорить, що виплати **компенсацій відповідних витрат депутатів** слід планувати за **КЕКВ 2730**. Натяк на проведення цих виплат за КЕКВ 2730 був і раніше в цій нормі, але зараз її пропи-

4

Закон України «Про статус народного депутата України» від 17.11.1992 р. № 2790-XII.

5

Закон України «Про статус депутатів місцевих рад» від 11.07.2002 р. № 93-IV.

сали більш детально, перерахувавши всі види компенсацій, на які депутати мають право.

2. За КЕКВ 2730 передбачили виплату одноразової грошової **фінансової допомоги на здобуття економічної самостійності малозабезпеченої сім'ї**, яка є безвідсотковою поворотною фінансовою допомогою та надається

одноразово в безготівковій формі непрацюючій працездатній особі із числа членів малозабезпеченої сім'ї для організації підприємницької діяльності та сприяння її економічній самостійності (новий *п.п. 27 п.п. 2.5.3 Інструкції № 333*). Порядок надання такої допомоги затверджений *постановою КМУ від 21.04.2021 р. № 397*.

## ВИПЛАТИ ЗА РІШЕННЯМ СУДУ

1. Відповідно до *п.п. 24 п.п. 2.5.3 Інструкції № 333* вже давно діє правило, що виплати на виконання судових рішень за позовами суддів на їх користь згідно із законодавством мають здійснюватися за КЕКВ 2730.

Коментованими змінами уточнено, що за **КЕКВ 2730** слід планувати також виплати на виконання рішень, ухвалених національними судами на користь фізичних осіб, відповідно до *Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті для забезпечення виконання рішень суду, затвердженого постановою КМУ від 26.08.2021 р. № 902* (новий *п.п. 28 п.п. 2.5.3 Інструкції № 333*).

2. Тоді як інші виплати на виконання судових рішень відповідно до оновленого *п.п. 9 п.п. 2.6 Інструкції № 333* мають бути здійснені за **КЕКВ 2800**.

Тут ідеться як про безспірні списання, так і про добровільні, незалежно від економічної суті платежу. Зокрема це такі виплати:


- відшкодування збитків, майнової (матеріальної) та моральної (немайнової) шкоди юридичним та фізичним особам згідно з рішенням суду;
- інші виплати юридичним та фізичним особам згідно з рішенням суду;
- відшкодування судових витрат.

Крім того, сплата ПДФО, ЄСВ, а також інших податків і зборів, які у встановлених законодавством випадках підлягають нарахуван-

ню/утриманню на/з сум виплат за рішеннями суду, здійснюється також за КЕКВ 2800.

Також уточнено, що відшкодування роботодавцем суми **виплаченого забезпечення та вартості наданих соціальних послуг безробітному** в разі **поновлення його на роботі за рішенням суду** здійснюється за КЕКВ 2800 (*п.п. 16 п.п. 2.6 Інструкції № 333*). Тут йдеться про таке. Коли працівника було незаконно звільнено і він зареєструвався як безробітний та отримував допомогу по безробіттю та/або соцпослуги, то після поновлення на роботі його роботодавець повинен **відшкодувати центру зайнятості відповідні витрати**. Ось таке відшкодування здійснюється за КЕКВ 2800.

А якщо суд ухвалив рішення про виплату **працівнику** середнього заробітку за період вимушеного прогулу, то таку виплату як раніше, так і зараз потрібно виплачувати за КЕКВ 2110 «Оплата праці».

.....  
 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Оплату витрат виконавчого провадження відповідно до *п.п. 13 п.п. 2.6 Інструкції № 333* слід здійснювати за КЕКВ 2800. Коментованими змінами уточнено, що тут ідеться насамперед про штрафи та збори. Але інші витрати виконавчого провадження, здійснені під час проведення виконавчих дій, також можуть бути здійснені за цим кодом.  
 .....

## ІНШІ ЗМІНИ

1. Уточнено, що видатки на забезпечення окремих категорій населення **допоміжними засобами реабілітації (крім автомобілів)** здійснюються за **КЕКВ 2282** (оновлений *п.п. 5 п.п. 2.2.8.2 Інструкції № 333*).

2. Уточнено, що за **КЕКВ 2240** здійснюється оплата послуг з побудови, створення і впровадження локальних мереж, систем відеоспостереження, охоронної сигналізації та перепускних систем, систем пожежогасіння, гарантованого енергоживлення або електро-

постачання, систем кондиціонування робочих або технологічних приміщень, систем технічного захисту інформації (з урахуванням видатків на їх атестацію), у тому числі оплата **мережевого** обладнання (раніше — пасивного) — монтажних шаф, монтажних коробів, кабелеводів, кабелів, з'єднувачів, розеток, кріплень, комутаційних панелей тощо, якщо зазначене обладнання є невід'ємною частиною послуг (оновлений *п.п. 13 п.п. 2.2.4 Інструкції № 333*).

Б



## ШКІЛЬНІ КАНІКУЛИ: РЕЖИМ РОБОТИ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ ПЕДАГОГІВ

Олена Макарук,

головний спеціаліст відділу праці та нормативно-інформаційного забезпечення департаменту фінансування державних і загальнодержавних видатків Міністерства освіти і науки України

На відміну від учнів, для яких канікули є відпочинком, для педагогічних працівників період канікул є робочим часом. Вони не ведуть заняття та не працюють з учнями, але виконують іншу роботу. У статті поговоримо про режим роботи педагогів у період канікул та про оплату праці за цей час.

### РЕЖИМ РОБОЧОГО ЧАСУ ПЕДАГОГІВ У КАНІКУЛЯРНИЙ ПЕРІОД

Дійсно, занять педагогічні працівники в період канікул не ведуть, але ж їх робочий час включає не лише навчальну роботу, а й іншу педагогічну діяльність, передбачену посадовими обов'язками та режимом робочого часу, а саме: підготовчу, виховну, методичну, організаційно-педагогічну та іншу роботу, яка потребує витрат робочого часу.

Відповідно до п. 25 Типових правил № 455 <sup>1</sup> під час канікул, що не збігаються з черговою відпусткою (нагадаємо, що чергові відпустки педагогічним працівникам закладів освіти надаються в період літніх канікул), керівник закладу освіти залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаційної роботи в межах часу, що не перевищує їх навчального навантаження до початку канікул.

Також відповідно до п. 5.2.2 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2021–2025 роки (Мінекономіки зареєструвало Галузеву угоду 18.06.2021 р. за № 12) сторони Угоди домовилися, що залучення вчителів, які здійснюють індивідуальне навчання дітей за медичними показаннями, а також асистентів учителів до виконання іншої організаційно-педагогічної роботи в канікулярний період здійснюється в межах кількості годин навчального навантаження, встановленого при тарифікації до початку канікул.

Ці та інші питання визначення робочого часу педагогічних працівників у період канікул можуть бути окреслені в Правилах внутрішнього трудового розпорядку, затверджених у закладі освіти.

Наприклад, у такому документі може бути:

- **чітко прописано межі** залучення педагогічних працівників до роботи в каніку-

лярний період (приміром, під час канікул, що не збігаються з черговою відпусткою, керівник закладу залучає педагогічних працівників до педагогічної та організаційної роботи в таких межах: з навантаженням до 9 годин — з 9.00 до 11.00; з навантаженням до 18 годин — з 9.00 до 12.00; з навантаженням до 27 годин — з 9.00 до 13.30);

- зазначено, що організація роботи педагогічних працівників у канікулярний період здійснюється згідно з **планом роботи в канікулярний період**.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Якщо освітній процес у закладі освіти організовано за змішаною та дистанційною формами навчання і деякі педагогічні працівники закладу працюють **дистанційно**, то встановлення режиму робочого часу для таких працівників у період канікул відбувається в **зазначеному вище порядку**. Тобто залучати до роботи можна **в межах часу, що не перевищує їх навчального навантаження до початку канікул**.

У разі **оголошення простою** в закладі освіти щодо усіх або окремих працівників, то і в період канікул педагогічні працівники **продовжують перебувати на простой**, якщо роботи для них немає. Зауважимо, що відповідно до ст. 34 КЗпП <sup>2</sup> **простій** — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності та кваліфікації на іншу роботу

<sup>1</sup> Типові правила внутрішнього розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів, затверджені наказом МОН від 20.12.1993 р. № 455.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

в тій же установі на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Оплата часу простою визначена в ст. 113 КЗпП.

Години роботи педагогічного працівника в період канікул табелюються в загальному порядку. Оскільки оплата праці здійснюється згідно з обсягом педагогічного навантаження, то в таблиці обліку використання робочого часу проставляються години педагогічного навантаження, які має педагог за тарифікацією.

**Викладацька діяльність** Як відомо, особи із числа керівного, адміністративно-гос-

подарського та навчально-допоміжного персоналу можуть **вести в цьому ж закладі освіти викладацьку роботу чи заняття з гуртківцями**. Це директор, його заступники та інші працівники (наприклад, секретар, головбух тощо).

Для таких працівників за основним місцем роботи канікули також є робочим часом. І, враховуючи, що вони одночасно виконують у цьому закладі викладацьку роботу з оплатою за тарифікацією, то в період канікул **також повинні виконувати іншу педагогічну діяльність** (підготовчу, виховну, методичну, організаційно-педагогічну та іншу роботу).

### ЧИ МОЖНА ВІДПРАВИТИ У ВІДПУСККУ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРПЛАТИ?

Відпустка без збереження зарплати надається працівникові тільки **за його бажанням** (ст. 25 та 26 Закону про відпустки<sup>3</sup>). Примусове відправлення працівників у відпустку без збереження зарплати **є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавець має бути притягнуто до відповідальності**.

Отже, надати відпустку без збереження зарплати можна **тільки за проханням працівника**.

**ДО ВІДОМА.** У період канікул педагогічні працівники можуть:

- використати **соціальну відпустку «на дітей»**. Адже така відпустка не належить до щорічних та надається в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу та від дати досягнення дитиною відповідного віку;

- використати **частину невикористаної щорічної основної відпустки**, якщо колективним договором закладу освіти передбачена можливість її використання не в період літніх канікул. Нагадаємо, що *Порядок № 346*<sup>4</sup> дозволяє ділити щорічну основну відпустку на частини. Але невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна бути надана, як правило, у період літніх канікул, **а в окремих випадках, передбачених колективним договором, — в інший канікулярний період** (п. 4 Порядку № 346). Отже, якщо влітку педагог використав тільки частину щорічної відпустки, то тепер у період зимових канікул він може взяти іншу невикористану частину відпустки.

### ОПЛАЧУЄМО ПРАЦЮ ПЕДАГОГІВ У ПЕРІОД КАНІКУЛ

**Загальні моменти** Механізм оплати роботи педагогів у період канікул визначено п. 71 Інструкції № 102<sup>5</sup>.

**ЦИТАТА.** «71. **За час роботи** в період канікул оплата праці педагогічних працівників та осіб з числа керівного, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволяється вести викладацьку роботу або заняття з гуртківцями в тій же установі, **провадиться з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул**».

(абз. 1 п. 71 Інструкції № 102)

Отже, якщо в період канікул педагогічні працівники (як основні працівники, так і сумісники) залучаються до роботи (вище ми зазначили, що це інша педагогічна діяльність, передбачена посадовими обов'язками та режимом робочого часу), то вони отримують **зарплату, встановлену при тарифікації**. Тобто з усіма доплатами та надбавками, зокрема, доплатою за перевірку письмових робіт, за класне керівництво, за завідування навчальним кабінетом тощо.

Тож окремих розрахунків під час оплати періоду канікул робити не треба — зарплату виплачують у загальному порядку.

**ДО ВІДОМА.** Зверніть увагу, що зарплата в період канікул виплачується **за час**

3

Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

4

Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затверджений постановою КМУ від 14.04.1997 р. № 346.

5

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



**роботи**, тобто, якщо в педагога на період канікул **є робота** (це інша педагогічна діяльність, передбачена посадовими обов'язками та режимом робочого часу) **і він її виконує**. Якщо ж **такої роботи немає**, то **доцільно оголосити простій**.

**Погодинна оплата** Згідно з п. 73 Інструкції № 102 особи, які працюють на умовах погодинної оплати (до 240 годин на рік) і не ведуть занять під час канікул, **оплату за цей час не отримують**. Втім, нагадаємо, що відповідно до п. 73 Інструкції № 102 **погодинна оплата педагогічних працівників допускається лише:**

- при оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх по хворобі або з інших причин вчителів, вихователів, викладачів тощо, яке тривало не більше двох місяців. Якщо заміщення тривало понад два місяці, то оплата праці педагогічного працівника провадиться з першого дня заміщення за всі години фактичного педагогічного навантаження в порядку, передбаченому п. 68 Інструкції № 102;
- при оплаті працівників підприємств, організацій та установ, які залучаються для педагогічної роботи. **Підкреслимо**, що тут **не йдеться** про сумісників-педагогів. Педагогічні працівники,

які працюють **за сумісництвом, зарплату отримують згідно з тарифікацією** (п. 68 Інструкції № 102), що підкреслювало МОН, наприклад у листі від 10.08.2018 р. № 1/11-8468 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 33/2018, с. 9). **Винятки** складають тільки керівники гуртків у закладах освіти, для яких цей заклад освіти не є основним місцем роботи, — згідно з п. 90 Інструкції № 102 оплата праці таких керівників гуртків здійснюється на умовах **погодинної оплати праці**.

Нагадаємо, що відповідно до п. 91 Інструкції № 102 працівники закладу освіти (у тому числі й керівні) можуть вести **викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі** у визначених у цьому пункті межах. Названим працівникам за норму годин, визначену в цьому пункті, оплата здійснюється **понад основний посадовий оклад** (ставку) у порядку, передбаченому, відповідно, для учителів, викладачів та керівників гуртків (**за тарифікацією**).

**Хвороба** Якщо в період канікул, які є робочим часом для педагога, такий педагогічний працівник захворіє, то листок непрацездатності оплачується на загальних засадах. Адже страховий випадок настав у період роботи. **Б**

 Трудові відносини



## З ДВОХ ІНКЛЮЗИВНИХ КЛАСІВ ОДИН СТАЄ ЗВИЧАЙНИМ: ЯКОГО АСИСТЕНТА ВЧИТЕЛЯ СКОРОЧУВАТИ?

**Алла Головка,**

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



У нашій школі було утворено 2 інклюзивних класи, відповідно, введено 2 штатні одиниці посади асистента вчителя. Наразі один клас вже не буде інклюзивним, оскільки дитина з особливими освітніми потребами в ньому вже не навчається. Отже, є необхідність скоротити одну штатну одиницю посади асистента вчителя. Втім виходить, що на одну посаду будуть претендувати дві особи. Якими критеріями необхідно користуватися під час прийняття рішення про те, кого лишити на роботі, а кого скоротити?

### ПРО ЩО МОВА?

Перш ніж перейти до відповіді на запитання читача, зазначимо таке. Враховуючи те, що тривалість існування інклюзивного класу загалом важко спрогнозувати (наприклад,

як у ситуації читача — клас було створено, а потім дитина перестала в ньому навчатися), є сенс приймати асистента вчителя такого інклюзивного класу **за строковим трудовим**

**договором.** Період трудових відносин доцільно окреслити існуванням інклюзивного класу.

Між тим **підкреслимо:** незалежно від того, який трудовий договір було укладено з асистентом вчителя (строковий чи безстроковий), у даному випадку слід провести процедуру скорочення однієї штатної посади асистента вчителя за всіма правилами, зокрема, **враховувати переважне право на залишення на роботі.**



**ДО ВІДОМА.** Звісно, певний час ви можете не починати процедуру скорочення. Наприклад, звернутися до вищого за рівнем органу за отриманням інформації, чи є відомості про батьків, які бажають віддати дитину з особливими потребами до інклюзивного класу. І поки з'ясується така інформація, асистенту вчителя можна запровадити простій або тимчасово перевести на іншу посаду в цьому ж закладі. Якщо ж з'ясується, що таких батьків немає і в найближчий час не буде, то можна **починати процедуру скорочення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці**, у результаті якої **можливо звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП**<sup>1</sup>.

Детально на процедурі скорочення сьогодні зупинятися не будемо (про неї можна почитати, наприклад, у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 29/2018, с. 23). Розглянемо один з її етапів, який цікавить читача, — **визначення переважного права на залишення на роботі.** Але спершу нагадаємо такі моменти.

## ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО НА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ

Повернемося до основного питання: як під час скорочення вибрати з двох працівників? Тут потрібно зважити всі факти, щоб на керівника не впала підозра в упередженому ставленні.

*Частиною 2 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП* передбачено, що при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці **має враховуватися переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.**

Кому віддати таке переважне право, визначено в *ч. 1 ст. 42 КЗпП*, **де сказано:** при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам **з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.**

**Умови** Відповідно до *ч. 2 ст. 40 КЗпП* звільнення з підстави, зазначеної в *п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП*, допускається, **якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.**

Тож, якщо ви вже визначилися, якого працівника будете звільняти, то проаналізуйте наявні в установі незаповнені (вакантні) посади за відповідною професією (спеціальністю), що й у працівника, якого плануєте скорочувати. Якщо таких посад немає, пропонуйте працівникові **будь-яку іншу роботу, яка є в установі.** Працівник може погодитися на таку роботу або відмовитися від неї.

Якщо **працівник згоден**, то ви **видаєте наказ (розпорядження) про переведення його на таку посаду.**

Якщо працівник **не погоджується із запропонованою йому роботою**, ви **можете його звільнити** за *п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП* з виплатою **вихідної допомоги.**

**Кого звільняти не можна** *Статті 184 та 186<sup>1</sup> КЗпП* містять перелік працівників, яких не можна звільняти взагалі, — це вагітні жінки, одинокі матері тощо. Щодо таких працівників також слід **знайти** в своїй установі або вакантну посаду, або не вакантну, яку обіймає тимчасово відсутній працівник, та запропонувати її працівникові. Треба пропонувати всі наявні вакансії (або не вакантну посаду, яку обіймає тимчасово відсутній працівник) **без вимоги** про відповідність кваліфікації, освіті тощо. Якщо працівник **не погоджується із запропонованою йому роботою**, ви **можете його звільнити** за *п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП* з виплатою **вихідної допомоги.**



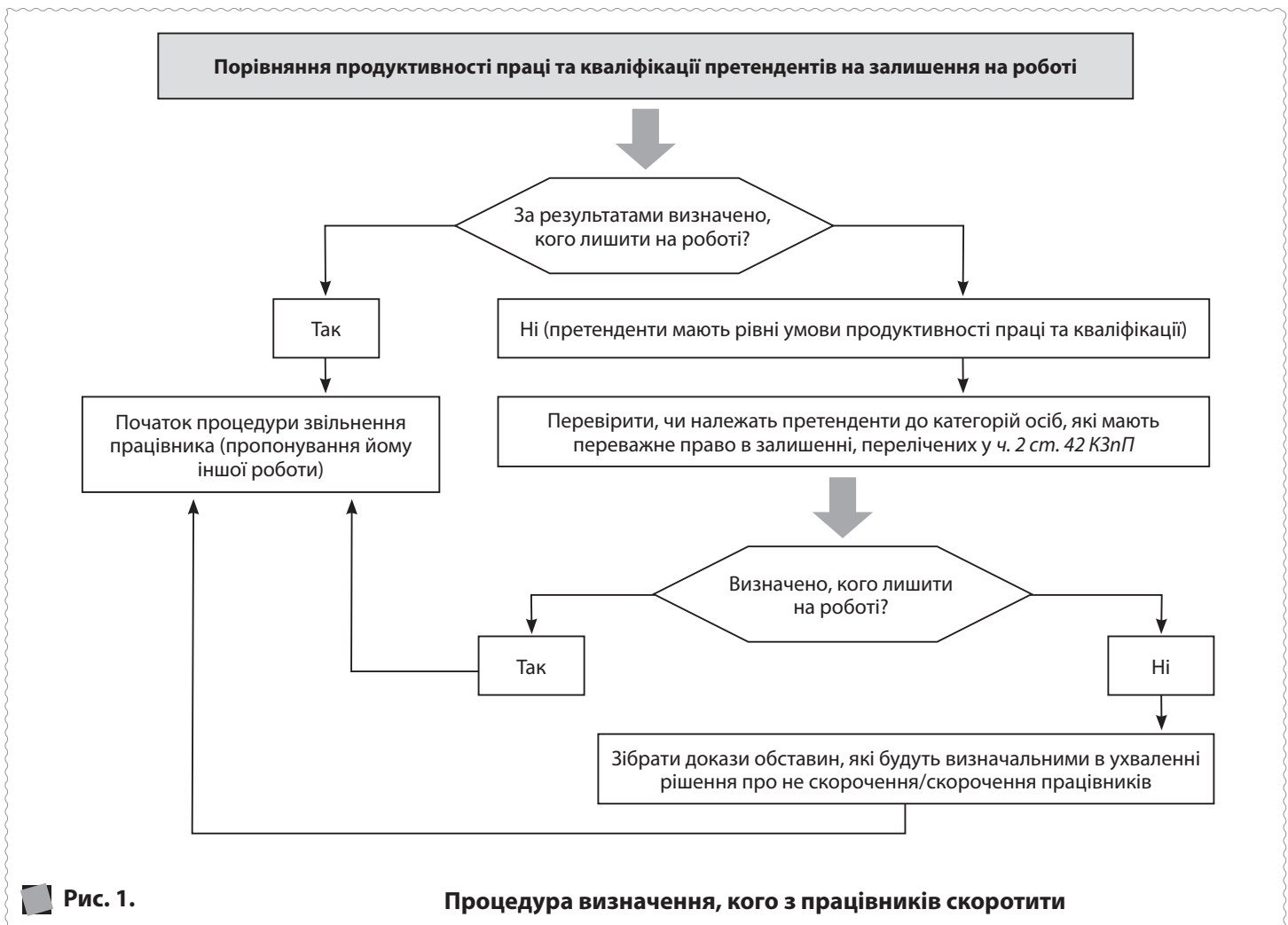
**ВАЖЛИВО!** За змістом *ст. 42 КЗпП* коло працівників, серед яких визначаються особи, які мають переважне право на залишення на роботі, та які не мають такого права, **стосується всіх працівників, які обіймають таку ж посаду.** На це звернув увагу *Касаційний цивільний суд Верховного Суду в постанові від 22.05.2019 р. у справі № 753/3889/17*<sup>2</sup>.

Подальші дії показані на рис. 1 на с. 19.

Як бачимо, **у першу чергу оцінюють продуктивність праці та кваліфікація працівників**, що підлягають скороченню. І ось з цим якраз і заковика.

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

<sup>2</sup> <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82034606>



**Продуктивність праці та кваліфікація** Річ у тім, що в *КЗпП* не встановлено критерії, на які слід спиратися під час порівняння продуктивності праці і кваліфікації працівників. А за їх відсутності, погодьтеся, оцінка може носити суб'єктивний характер. Що робити? Тут треба враховувати положення законодавства та наявну судову практику.

**По-перше**, необхідно визначити працівника (або краще комісію), який проведе відповідну перевірку (аналіз) та приготує довідку (протокол) у довільній формі про **результати перевірки (аналізу)** з наведенням даних, які свідчать про переважне право одного працівника перед іншим на залишення на роботі.

Як підкреслив Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 607/18097/19<sup>3</sup>, для такої перевірки повинні досліджуватись документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), про підвищення кваліфікації,

про навчання без відриву від виробництва, про винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про суміщення професій тощо.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** При цьому, на думку суду, порівняння продуктивності праці та кваліфікації **має відбуватися окремо**. Тобто, якщо один асистент вчителя має більш високий тарифний розряд, то це не може бути визначальним у залишенні на роботі саме його. Треба дослідити також і його продуктивність праці.

При цьому потрібно зібрати та зберігати письмові **докази** більш високих якостей працівників, яких залишає, або зазначає

<sup>3</sup>  
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/99123424>

Закон України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917–1991 років» від 17.04.1991 р. № 962-ХІІ.

причини (при однакових умовах), за якими ви зобов'язані їх залишити.

**По-друге,** Касаційний цивільний суд Верховного Суду в постанові від 22.05.2019 р. у справі № 753/3889/17 вказав на те, що при визначенні працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці використовуються ознаки, які в сукупності характеризують виробничу діяльність працівників: **наявність певної освіти, стаж і досвід роботи, ставлення до роботи, якість виконуваної роботи тощо.**

Як підкреслив Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 607/18097/19, доказами **більш високої продуктивності праці** можуть бути: виконання значно більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, які обіймають аналогічну посаду чи виконують таку ж роботу, накази про преміювання за високі показники в роботі тощо.

Отже, оцінці можуть підлягати:

- освіта за потрібною спеціальністю або взагалі наявність вищої освіти;
- результати атестації;
- досвід роботи;
- постійне підвищення кваліфікації, навчання на курсах тощо;
- відсутність дисциплінарних стягнень;
- наявність заохочень;
- досвід виконання важливих доручень;
- тощо.

**Переважає право** А якщо після проведеного аналізу виявилось, що працівники мають однакові професійні характеристики?

Якщо претенденти на посаду мають **однакові характеристики** продуктивності праці та кваліфікації, то тоді варто звернутися до ч. 2 ст. 41 КЗпП. Так, **за рівних умов продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:**

- 1) сімейним — за наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць

України, а також особам, реабілітованим відповідно до Закону № 962<sup>4</sup>, із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;

6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;

7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

8) особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;

9) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;

10) працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** З 2023 року за рівних умов продуктивності праці та кваліфікації **перевага в залишенні на роботі надається** також і працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення **добровільної** пожежної охорони **не менше року**. Це передбачено новим п. 11 ч. 2 ст. 42 КЗпП.

Як бачимо, необхідно зібрати докладну інформацію про працівників. Ухвалене в результаті аналізу рішення потрібно оформити **довідкою** в довільній формі, щоб за необхідності мати докази, що рішення було ухвалено небезпідставно.

Отже, визначення переліку працівників, які підлягають звільненню та які залишаються на роботі, — трудомісткий процес, яким не можна нехтувати. Щоб у майбутньому уникнути судових тяганин, необхідно досконало проаналізувати претендентів на посади та визначити вирішальні критерії під час ухвалення рішення.

Б

Лікарняні



## ЛИСТОК НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ ВІДКРИТИЙ ДО ПОЧАТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ЯК ОПЛАЧУВАТИ?

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Працівника прийняли на основне місце роботи. Однак вчасно до роботи він не приступив та повідомив, що хворіє. Згодом він надав паперовий листок непрацездатності, який було відкрито ще до початку трудових відносин. Чи оплачувати такий листок непрацездатності?

**Підстава** За основним місцем роботи підставою для призначення оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності (за рахунок коштів роботодавця) та допомоги по тимчасовій непрацездатності (за рахунок ФСС, а з 01.01.2023 р. — ПФУ) є електронний листок непрацездатності (далі — ЕЛН). В ідеалі у своєму електронному кабінеті на вебпорталі ПФУ роботодавець бачить ЕЛН з першого дня початку хвороби.

Отже, листок непрацездатності має бути відкритий днем початку трудових відносин, тобто коли в працівника є роботодавець. ЕЛН не сформується, якщо в працівника немає роботодавця. Зауважимо, що в період воєнного стану допускається видача паперових листків непрацездатності. У такому разі працівник може принести паперовий листок непрацездатності і роботодавцю доведеться брати його до уваги. Однак радимо направити працівника до закладу охорони здоров'я з проханням відкрити листок непрацездатності (або сформуєвати ЕЛН) датою початку трудових відносин. Якщо після звернення не будуть внесені зміни, то потрібно діяти таким чином.

**Допомога за рахунок ФСС** Починаючи з 6-го дня хвороби допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виплачує ФСС (з 01.01.2023 р. — ПФУ). Відповідно до абз. 2 ч. 1 ст. 19 Закону про соцстрахування<sup>1</sup> (в редакції до 01.01.2023 р.) право на таку допомогу виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення). На цю норму посилається і ФСС у листі від 11.06.2021 р. № 1361-11-1 (див. с. 22) та робить висновок: якщо страховий випадок в особи настав у період, коли вона ще не приступила до роботи та не була застрахованою особою, **допомога** по тимчасовій непрацездатності за рахунок коштів ФСС за таким страховим випадком **не надається**

**взагалі**. Тобто не має значення, що дні хвороби можуть припасти і на період перебування в трудових відносинах — важливий той факт, що особа **на момент початку хвороби не перебувала в трудових відносинах**. Зазначимо, що з 01.01.2023 р. у цьому питанні **змін немає**, адже аналогічну норму містить ст. 12 оновленого Закону про соцстрахування.

**Перші 5 днів хвороби** Оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності здійснюється **за рахунок коштів роботодавця**. Правила оплати перших 5 днів хвороби поки що регулює *Порядок № 440*<sup>2</sup>. Однак перші 5 днів хвороби також **оплаті не підлягають**, навіть якщо декілька днів припали на період трудових відносин.

**По-перше**, виходячи з формулювань п. 1 *Порядку № 440* перші 5 днів оплачуються **застрахованій особі**, а на початку хвороби особа такою не була.

**По-друге**, відповідно до п. 2 *Порядку № 440* оплата днів хвороби має повністю або частково **компенсувати втрату зарплати**. На цьому наголошує ФСС (див. с. 22). Тож в особи немає роботодавця, який в розумінні *Порядку № 440* повинен оплатити перші 5 днів хвороби, а також оскільки особа не перебувала в трудових відносинах, то внаслідок хвороби вона не втратила зарплату.



**ДО ВІДОМА**. Тож листок непрацездатності, відкритий до початку трудових відносин, **не оплачується**. Він є лише підтвердженням поважної причини відсутності працівника на роботі. У *Табелі*<sup>3</sup> неоплачені дні тимчасової непрацездатності в межах трудових відносин необхідно позначити кодом «НН» або цифровим — «27» (неоплачувана тимчасова непрацездатність у випадках, передбачених законодавством (у зв'язку з побутовою


<sup>1</sup> Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV.

<sup>2</sup> Порядок оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця, затверджений постановою КМУ від 26.06.2015 р. № 440.

<sup>3</sup> Типова форма (№ П-5), затверджена наказом Держстату «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489.


травмою та ін., підтверджена довідками лікувальних закладів)).

**Ситуації** Розглянемо ситуації, які виникають на практиці.


 **Ситуація 1 (хвороба за день до роботи).** За наказом працівник повинен був стати до роботи 25.10.2022 р. Однак він повідомив, що хворіє. Згодом працівник надав паперовий листок непрацездатності, де вказано, що він хворів з 24.10.2021 р. по 01.11.2022 р.

**1. Перші 5 днів хвороби** не оплачуються роботодавцем, навіть у **межах трудових відносин**.

**2. Допомога за рахунок коштів ФСС** не надається, адже **на момент початку хвороби** (24 жовтня) **особа не перебувала в трудових відносинах**.

 **Ситуація 2 (тривала хвороба).** За наказом працівник повинен був стати до роботи 25.10.2022 р. Однак він повідомив, що хворіє. Згодом працівник надав паперовий листок непрацездатності, де вказано, що він хворів з 17.10.2021 р. по 01.11.2022 р.

У даному випадку також оплачувати листок непрацездатності **не треба** ні за рахунок роботодавця, ні за рахунок ФСС.

 **Ситуація 3 (продовження хвороби в межах трудових відносин).** За наказом працівник повинен був стати до роботи 25.10.2022 р. Однак він повідомив, що хворіє. Згодом в електронному кабінеті роботодавця на вебпорталі ПФУ з'явилося два ЕЛН:

- 1) з 17 по 26 жовтня 2022 року;
  - 2) з 27 жовтня по 4 листопада 2022 року.
- З номерів випадків непрацездатності можна зробити висновок, що другий ЕЛН є продовженням попереднього.

Якщо в працівника два ЕЛН, один з яких є продовженням попереднього, то йдеться про **один страховий випадок**. Тому дні хвороби з метою їх оплати **не ділимо** на два ЕЛН.

У даному випадку з роз'яснень ФСС випливає, що обидва листки непрацездатності **не оплачуються**, адже дата початку хвороби знаходиться поза межами трудових відносин. Навіть ЕЛН на продовження хвороби оплаті не підлягає, оскільки це один страховий випадок, який розпочався до трудових відносин. Але це питання ми ще додатково уточнимо.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

ФОНД СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ УКРАЇНИ

## Щодо оплати листа непрацездатності

Лист від 11.06.2021 р. № 1361-11-1

Головному редактору газети «Бухгалтерія: бюджет»  
Вітківській О. М.

Розглянувши лист редакції газети «Бухгалтерія: бюджет» <...> щодо оплати листа непрацездатності, виконавча дирекція Фонду соціального страхування України (далі — Фонд) у межах своєї компетенції повідомляє наступне.

Частиною 2 статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі — Закон № 1105) визначено, що допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій, виплачується Фондом застрахованим особам, починаючи з шостого дня непрацездатності, за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною

комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця.

Відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» 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 законом порядку єдиний внесок.

Згідно з пунктом 10 частини першої статті 1 Закону № 1105 страховий випадок за соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності — подія, з настанням якої виникає право застрахованої особи, членів її сім'ї або іншої особи на отримання відповідно до цього Закону матеріального забезпечення або соціальних послуг.

Нормою частини першої статті 19 Закону № 1105 визначено, що право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані особи — громадяни України, іноземці, особи без громадянства та члени їх 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.

Враховуючи викладене, оскільки страховий випадок у особи настав в період, коли вона ще не приступила до роботи та не була застрахованою особою, допомога по тимчасовій непрацездатності за рахунок коштів Фонду за таким страховим випадком не надається.

Одночасно повідомляємо, що питання надання допомоги по тимчасовій непрацездатності за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, не відноситься до компетенції Фонду, оскільки відповідно до абзацу другого частини другої статті 22 Закону № 1105 така виплата здійснюється за рахунок коштів 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 Кабінету Міністрів України від 26.06.2015 р. № 440.

Директор Т. Михайленко

Б

 Податки



## ІНДИВІДУАЛЬНІ ПІЛЬГИ З МАЙНОВИХ ПОДАТКІВ — ПІД ЗАБОРОНОЮ!

Олена Лозова,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



**Чи може орган місцевого самоврядування рішенням сесії звільнити від сплати земельного податку та податку на нерухоме майно спортивно-технічний клуб (ДТСААФ), приміщення якого використовується для потреб територіальної оборони?**

Податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, і земельний податок — це складові податку на майно, який, у свою чергу, належить до місцевих податків (п. 10.1 ПКУ<sup>1</sup>).

Місцеві податки та збори є одним із джерел наповнення місцевих бюджетів. Обов'язок щодо їх установлення покладено саме на органи місцевого самоврядування (ОМС) (ч. 1 ст. 69 Закону про МС<sup>2</sup>). При цьому виключно на пленарних засіданнях сільської, селищної, міської ради вирішуються такі питання, як:

- установлення місцевих податків і зборів **відповідно до ПКУ** (п. 24 ч. 1 ст. 26 Закону про МС);
- прийняття рішень **щодо надання відповідно до чинного законодавства пільг** по місцевих податках і зборах, а також земельному податку (п. 28 ч. 1 ст. 26 Закону про МС).

Таким чином, основоположним законодавчим актом, відхилятися від приписів якого при вирішенні зазначених питань **ОМС не мають права, є ПКУ**. Поглянемо, як саме ПКУ унормовує ці питання.

<sup>1</sup> Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.

<sup>2</sup> Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР.

За загальним правилом, під час встановлення податку **можуть передбачатися податкові пільги** та порядок їх застосування (п. 7.2 ПКУ).

Якщо ОМС має намір запровадити певні податкові пільги, робити це треба з дотриманням критеріїв, встановлених ПКУ для відповідного місцевого податку, а саме:

- ст. 266 ПКУ — щодо податку на нерухоме майно;
- ст. 269–289 ПКУ — щодо земельного податку.

**Податок на нерухоме майно** ОМС має право встановлювати пільги з податку на нерухомість на відповідній території фізичним або юридичним особам, громадським об'єднанням, благодійним та релігійним організаціям України тощо (п.п. 266.4.2 ПКУ). При цьому пільги з об'єктів нежитлової нерухомості встановлюються залежно від майна, яке є об'єктом оподаткування.

**Земельний податок** ОМС мають право встановлювати пільги щодо земельного податку, що сплачується на відповідній території. Такі повноваження місцевих рад передбачені п. 284.1 ПКУ.

Оскільки в ПКУ не прописано конкретного механізму надання таких пільг, вважаємо, що ОМС може встановити його самостійно у відповідному рішенні.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Головне, що слід пам'ятати в обох випадках: п.п. 12.3.7 ПКУ **не дозволяє ОМС установлювати індивідуальні пільгові ставки місцевих податків та зборів для окремих юридичних осіб та фізичних осіб** — підприємців і фізичних осіб **або звільняти їх від сплати таких податків та зборів.**

**А от пільги за галузевою належністю цілком можливі.** Адже підставами для надання податкових пільг є особливості, що характеризують певну групу платників податків, вид їх діяльності, об'єкт оподаткування або характер та суспільне значення здійснюваних ними витрат (п. 30.2 ПКУ).

Повертаючись до запитання читача, маємо сказати таке.

Надати пільгу з податку **на нерухоме майно та/або земельного податку конкретній юридичній особі ОМС права не має.** Однак це можна **зробити інакше**, якщо підібрати вдале формулювання для тих суб'єктів,

на яких поширюватиметься пільга. Для прикладу, пільгу можна надати підприємствам, установам, організаціям, громадським організаціям фізкультурно-спортивної спрямованості, у тому числі спортивно-технічним клубам Товариства сприяння обороні України — за об'єкти нерухомості, передані для потреб територіальної оборони, а також за земельні ділянки, на яких розміщені об'єкти нерухомості, передані для потреб територіальної оборони.

**ВАЖЛИВО!** За загальним правилом (п.п. 12.3.4 ПКУ), якщо місцева рада має намір встановити нову пільгу з того чи іншого місцевого податку (збору) або внести зміни до ухваленого нею раніше рішення про встановлення таких пільг, то **запрацювати така нова пільга зможе лише з наступного року.** І то лише в тому разі, якщо ОМС офіційно оприлюднить своє рішення щодо цього до 25 липня поточного року.

Разом з тим на період дії воєнного чи надзвичайного стану ОМС мають право ухвалювати рішення про встановлення податкових пільг із сплати місцевих податків (зборів) без застосування процедур, передбачених *Законом України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» від 11.09.2003 р. № 1160-IV.* Про це йдеться в п.п. 12.3.8 ПКУ.

Крім того, варто зважати й на те, що акти ради, прийняті в межах наданих їй повноважень, є обов'язковими для виконання всіма розташованими на відповідній території органами виконавчої влади, об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями, посадовими особами, а також громадянами, які постійно або тимчасово проживають на відповідній території (ч. 1 ст. 73 Закону № 280).

З огляду на цю норму податківці дозволяють **застосовувати пільги з урахуванням строків, визначених рішенням ОМС,** якщо таке рішення (зміни до нього) ухвалене та оприлюднене протягом року (див. консультацію в *категорії ЗІР 111.04*). Так само ДПСУ підходить і до податку на нерухоме майно (див. консультацію в *категорії ЗІР 106.07*). Тож, гадаємо, проблем із застосуванням такої пільги не буде навіть у тому разі, якщо ОМС надасть її заднім числом.

Б





## МУЗЕЙ: ВИЗНАЧАЄМОСЯ З НЕОБХІДНОЮ КІЛЬКІСТЮ ПРИБИРАЛЬНИКІВ СЛУЖБОВИХ ПРИМІЩЕНЬ

Катерина Проценко,  
експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Як визначити необхідну чисельність прибиральників службових приміщень для музею? Чи залежить ця чисельність від площі приміщення, що прибирається, характеру виконуваних робіт та інших особливостей роботи?

### МЕТОДИКА ОБЧИСЛЕННЯ

**1**  
Примірні штатні розписи державних та комунальних музеїв, заповідників та закладів музейного типу, які повністю утримуються за рахунок державного або місцевого бюджету, затверджені наказом Мінкультури від 01.08.2012 р. № 823.

**2**  
Міжгалузеві норми чисельності робітників, що обслуговують громадські будівлі (будівлі управлінь, конструкторські і проектні організації), затверджені наказом Мінсоцполітики від 11.05.2004 р. № 105.

Примірними штатами № 823<sup>1</sup> (примітка \*\*\*\*\*) музеям рекомендовано штатну чисельність прибиральників службових приміщень визначати відповідно до Міжгалузевих норм № 105<sup>2</sup>. Далі розглянемо, що пропонує цей документ.



**ДО ВІДОМА.** Користуючись Міжгалузевими нормами № 105, можна обчислити оптимальну чисельність не лише прибиральників, а й гардеробників, слюсарів-сантехніків, електромонтерів з обслуговування та ремонту електроустаткування, слюсарів з контрольно-вимірювальних приладів та автоматики, столярів, ліфтерів, сторожів, двірників тощо.

Міжгалузевими нормами № 105 встановлено **декілька варіантів** розрахунку чисельності прибиральників службових приміщень, зокрема:

- за нормами часу;
- за нормами обслуговування;
- за нормами чисельності.



**ДО ВІДОМА.** По-перше, до категорії службових приміщень належать такі приміщення: кімнати для роботи співробітників, кабінети керівників, приймальні, приміщення громадських організацій, приміщення для очікування та приймання відвідувачів, медичні пункти, коридори, холи, сходові клітки, туалети тощо. По-друге, обрахувавши за Міжгалузевими нормами № 105 чисельність прибиральників службових приміщень, можна отримати неціле число. Як бути? Зазначимо, що отримане таким чином оптимальне значення є орієнтовним. Остаточне рішення про зарахування до штату ухвалює керівник за погодженням з органом, вищим за рівнем (наприклад, ввести до штатного розпису прибиральників у кількості, що дорівнює найближчому цілому числу, більшому за розраховане нормативне значення).

Далі докладно розглянемо кожен із варіантів.

### ЗА НОРМАМИ ЧАСУ

Міжгалузевими нормами № 105 норми часу встановлено на виконання робіт одним виконавцем, наведено в людино-годинах та оформлено як нормативні карти.

На основі норм часу, наведених у картах 10–22 Міжгалузевих норм № 105, визначають витрати часу прибиральника на прибирання приміщення з урахуванням встановленої в установі періодичності прибирання. Періодичність прибирання службових приміщень встановлюється роботодавцем згідно з місцевими організаційно-технічними умовами.

Норми часу враховують підготовчо-заклучний час, час на обслуговування робочого місця, час на відпочинок та особисті потреби в обсязі 10% від оперативного часу.

Виходячи з цього, розраховують необхідну кількість прибиральників. Однак це досить громіздкий метод обчислення. Він потребує докладного затвердження переліку видів робіт, які мають виконуватися прибиральниками музею, та розрахунку затрат на виконання таких робіт. Тож детальніше розглянемо інші більш прості методи.

## ЗА НОРМАМИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

На основі норм обслуговування службових приміщень у зміну, наведених у карті 23 Міжгалузевих норм № 105, розраховують кількість прибиральників.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Нормами обслуговування **не враховано** роботи із чищення килимів, килимових доріжок та м'яких меблів, оскільки періодичність прибирання встановлюється на місцях згідно з місцевими організаційно-технічними умовами.

Для визначення кількості прибиральників службових приміщень згідно з цим підходом необхідно скористатися формулою, наведеною в Загальній частині Міжгалузевих норм № 105, а саме:

$$Ч_{пр} = ((П_1 : Н_{01}) + (П_2 : Н_{02}) + \dots + (П_n : Н_{0n})) \times K_n$$
 де  $Ч_{пр}$  — чисельність прибиральників;  
 $П_1, П_2, \dots, П_n$  — площа різних найменувань приміщень, кв. м;

$K_n$  — коефіцієнт, що враховує невиходи (щорічні відпустки, хвороби тощо). Зазвичай приймають  $K_n = 1,15$ ;

$Н_{01}, Н_{02}, \dots, Н_{0n}$  — норма обслуговування в зміну залежно від найменування приміщення та коефіцієнта заставляння приміщення, кв. м. Цей показник можна відшукати в карті 23 Міжгалузевих норм № 105 залежно від значення коефіцієнта заставляння приміщення.

У примітці 1 до карти 23 Міжгалузевих норм № 105 наведена формула, за якою обчислюється коефіцієнт заставляння:

$K_3 = П_n : П$ , де  $K_3$  — коефіцієнт заставляння;

$П_n$  — площа, яку займають предмети, що знаходяться в приміщенні одного призначення, кв. м;

$П$  — площа приміщень одного призначення, кв. м.

Наприклад, площа зали засідань становить 55 кв. м. У цьому приміщенні знаходять-

ся один стіл і 15 стільців, які займають площу 15 кв. м. Коефіцієнт заставляння:  $K_3 = 15$  площа меблів :  $55$  загальна площа = 0,3. Залежно від цього показника в карті 23 Міжгалузевих норм № 105 знаходимо норму обслуговування.

Розглянемо на прикладі.

**Приклад 1.** Сумарна площа приміщень музею — 2320 кв. м, у тому числі:

- площа службових приміщень — 1530 кв. м (з коефіцієнтом заставляння до 0,2);
- площа зали засідань — 220 кв. м (з коефіцієнтом заставляння 0,5);
- площа коридору — 370 кв. м (з коефіцієнтом заставляння до 0,2);
- площа чоловічого туалету — 20 кв. м;
- площа жіночого туалету — 30 кв. м;
- площа сходів — 100 кв. м;
- площа вестибюля — 50 кв. м (з коефіцієнтом заставляння 0,3).

Чисельність прибиральників службових приміщень визначається згідно з картою 23 Міжгалузевих норм № 105:

$$Ч_{пр} = ((1530 \text{ кв. м} : 604,8 \text{ кв. м}) + (220 \text{ кв. м} : 831,6 \text{ кв. м}) + (370 \text{ кв. м} : 1198,80 \text{ кв. м}) + (20 \text{ кв. м} : 199,8 \text{ кв. м}) + (30 \text{ кв. м} : 216 \text{ кв. м}) + (100 \text{ кв. м} : 788,4 \text{ кв. м}) + (50 \text{ кв. м} : 1036,8 \text{ кв. м})) \times 1,15 = 4,04 \text{ шт. од.}$$

Приймається чисельність **4 шт. од.**

А як бути, коли приміщення **прибирають декілька разів на день?** Норму обслуговування треба переобчислити з **урахуванням поправочних коефіцієнтів**. Так, у Міжгалузевих нормах № 105 зазначено, що періодичність прибирання службових приміщень встановлюється роботодавцем згідно з місцевими організаційно-технічними умовами. Для проведення відповідних розрахунків у листі Мінсоцполітики від 27.02.2015 р. № 78/13/116-15 (див. с. 29) надано коефіцієнти (див. табл. 1).

Таблиця 1. Поправочні коефіцієнти залежно від повторюваності прибирання

Повторюваність прибирання в зміну	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0
Поправочні коефіцієнти	0,83	0,71	0,62	0,55	0,5	0,45	0,41	0,38	0,35	0,33

Наприклад, роботодавцем встановлено, що прибирання зали засідань площею 220 кв. м з коефіцієнтом заставляння 0,5 проводиться два рази, а саме: перший раз — 220 кв. м, а другий — 132 кв. м. Норма обслуговування зали засідань одним прибиральником з урахуванням коефіцієнта заставляння

згідно з картою 23 Міжгалузевих норм № 105 становить 831,6 кв. м. Змінна повторюваність прибирання становить 1,6 [(220 + 132) : 220].

Відповідно до табл. 1 поправочний коефіцієнт для перерахунку норми обслуговування для прибиральника службових приміщень за зміну становить 0,62.

Щоб отримати відкориговану норму обслуговування, необхідно норму обслуговування помножити на відповідний поправочний

коефіцієнт. У результаті отримуємо 515,59 кв. м (831,6 × 0,62). Отже, саме цю цифру слід підставити у формулу, наведену вище.

### ЗА НОРМАМИ ЧИСЕЛЬНОСТІ

Нормативну чисельність прибиральників розраховують за картою 24 Міжгалузевих норм № 105.

Так, посаду прибиральника вводять залежно від розмірів площі, що прибирається, у такому порядку: **на кожні 100 кв. м — 0,23 особи.**

Нормативи чисельності розраховано **на одноразове прибирання**. У разі періодичності прибирання більше одного разу на зміну застосовують коефіцієнт  $K_n = 1,1$ .



**Приклад 2.** Візьмемо за основу сумарну площу приміщень, зазначену в прикладі 1 на с. 26 — 2320 кв. м. Потрібно розрахувати норматив, враховуючи, що буде відбуватися одноразове прибирання.

Кількість посад прибиральника службових приміщень:

$0,23 \times 2320 \text{ кв. м} : 100 \text{ кв. м} = 5,34 \text{ шт. од.}$

Приймається чисельність **5 або 5,25 шт. од.**

### ЯКИМИ НОРМАМИ КОРИСТУВАТИСЯ?

Як бачимо, під час обчислень за різними варіантами отримуємо результати, які суттєво відрізняються один від одного. Так, різниця при застосуванні різних підходів (розрахунку за нормами обслуговування та за нормами чисельності) — 1,30 шт. од. (5,34 – 4,04).

Річ у тім, що розрахована за допомогою карти 24 Міжгалузевих норм № 105 (приклад 2 вище) чисельність прибиральників не враховує низку ключових показників, зокрема типи приміщень, які прибираються, та їх заставлення. Погодьтеся, для прибирання приміщення, де всього один стіл і пара стільців, і прибирання захищеного меблевим інвентарем приміщення потрібна різна кількість часу. Тому запропонований варіант, звісно, можна застосовувати, однак для організації роботи в невеликих та малозаставлених приміщеннях.

Тому ми **радімо** все ж користуватися картою 23 Міжгалузевих норм № 105 (приклад 1 на с. 26), тим більше, що методика обрахунку зовсім не складна, а результат відображає всі характеристики роботи прибиральника.

Єдине, на що варто звернути увагу, — у карті 23 Міжгалузевих норм № 105 при визначенні норм обслуговування прибиральниками службових приміщень у переліку робіт зазначено, зокрема, підмітання вручну та миття вручну або за допомогою машин і пристроїв меблів та килимових виробів. Однак у загальній частині Міжгалузевих норм № 105 вказано, що нормами обслуговування **не враховано** роботи із чищення килимів, килимових доріжок та м'яких меблів, оскільки періодичність прибирання встановлюється на місцях згідно з місцевими організаційно-технічними умовами. Тож якщо у вашому музеї підлога устелена килимами та килимовими доріжками, а, крім стільців та столів, є ще й м'які меблі, керівником може бути встановлено періодичність прибирання декілька разів на день. У такому разі нормативну чисельність прибиральників службових приміщень потрібно визначати з урахуванням поправочних коефіцієнтів для повторюваності прибирання в зміну (див. лист Мінсоцполітики від 27.02.2015 р. № 78/13/116-15, с. 29).

### НОРМУ РОЗРАХОВАНО: ЩО РОБИТИ ДАЛІ?

Звісно, обрахувати оптимальну чисельність прибиральників є економічно грамотним рішенням. Це допоможе зважено підійти до вирішення питань щодо укомплектування штату.

Проте **остаточне рішення** про зарахування до штату музею необхідної кількості прибиральників ухвалює керівник установи.

**По-перше**, отримане за допомогою Міжгалузевих норм № 105 оптимальне значення є **орієнтовним**.

**По-друге**, конкретний перелік обов'язків прибиральників визначається **робочими інструкціями**, які розробляють і затверджують роботодавці на основі типової кваліфікаційної характеристики, урахуваючи конкретні

3  
Випуск 1 Довідника  
кваліфікаційних харак-  
теристик професій  
працівників, затвердже-  
ний наказом Мінпраці  
від 29.12.2004 р. № 336.

завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників та особливості штатного розпису установи, що передбачено розділом «Загальні положення» Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» ДКХП<sup>3</sup>.

Отже, конкретний перелік робочих обов'язків прибиральника музею визначається робочою інструкцією. Тобто норматив розраховано, але може бути вирішено не вводити потрібну кількість посад, а визначити додаткові обов'язки в робочих інструкціях одного чи декількох прибиральників (з можливим встановленням відповідного заохочення).

#### Якщо збільшилася площа приміщень


Норматив розраховано, до штату введено необхідну кількість прибиральників, але площа приміщень, які потрібно прибирати, може збільшитися. У такому разі керівнику музею слід ви-

рішити, хто і як саме буде прибирати додаткові площі. Зокрема, це можна зробити шляхом:

- **введення додаткової посади** прибиральника службових приміщень. Тоді на цю посаду можна прийняти окремого працівника або доручити додаткові обов'язки вже працюючим прибиральникам з установленням доплати за розширення зони обслуговування або збільшення обсягів виконуваних робіт;
- **покладання додаткових обов'язків** на вже працюючих прибиральників (і, за необхідності, внесення змін до робочих інструкцій прибиральників) з установленням відповідного заохочення, наприклад, надбавки за складність, напруженість у роботі та/або премії.

У табл. 2 розглянемо особливості кожного із зазначених вище шляхів.

Таблиця 2. Хто прибиратиме додаткові приміщення та оплата за цю роботу

Особливості	Шляхи, які може обрати керівник:	
	введення додаткової посади	покладання додаткових обов'язків
Характеристика	<p>Якщо до штату музею введено додаткову посаду прибиральника, то <b>приймають працівника</b>, у тому числі можна на умовах сумісництва (виконання роботи за межами основного робочого часу).</p> <p> <b>ВАЖЛИВО!</b> Якщо кандидата на введено цю посаду прибиральника не знайдено, цю <b>роботу можна покласти на інших прибиральників</b> музею. Додаткову роботу доручають тільки з письмової згоди працівника. За розширення зони обслуговування і збільшення обсягів виконуваних робіт працівникам музею передбачено <b>доплату п.п. «а» п. 4 наказу Мінкультури від 18.10.2005 р. № 745.</b></p>	<p><b>По-перше</b>, якщо в робочих інструкціях прибиральників містяться <b>загальні фрази</b>, наприклад: до обов'язків прибиральників належить прибирання службових приміщень адміністративних будівель, коридорів, сходів, санвузлів, туалетів, квартир, витирання пилу тощо, тобто не окреслено загальну площу приміщень, прибирання якої входить до робочих обов'язків працівника, то вносити зміни до робочих інструкцій не доведеться. І тоді додавання площі, що прибирається, можна оформити наказом керівника.</p> <p><b>По-друге</b>, якщо в робочих інструкціях чітко визначено площу приміщень, прибирання якої входить до робочих обов'язків працівника, тоді пам'ятайте: розширювати посадові обов'язки працівника можна тільки <b>за його згодою</b> або в порядку, встановленому ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р.</p>
Оплата	<p>Оплата праці здійснюється, як й іншим прибиральникам службових приміщень</p>	<p>Можливі <b>два варіанти</b> оплати:</p> <p><b>Варіант 1.</b> Встановлення <b>надбавки за складність, напруженість у роботі</b>. Право на таку надбавку для робітників передбачено п.п. «а» п. 3 наказу Мінкультури від 18.10.2005 р. № 745. Розмір надбавки не може перевищувати 50% тарифної ставки (місячного окладу). Втім, тут така ж сама прикрість — надбавка за складність, напруженість у роботі входить до мінзарплати (МЗП), тобто роботи працівнику додасться, але її оплату поглине доплата до МЗП.</p> <p><b>Варіант 2.</b> Встановлення <b>виробничої премії</b> або збільшення її розміру. Підпунктом «в» п. 3 наказу Мінкультури від 18.10.2005 р. № 745 керівнику надано право визначати працівникам розмір премії залежно від їхнього вкладу в кінцеві результати роботи. Конкретний <b>розмір премії</b> робітників граничними розмірами не обмежується. Однак таку премію поглине доплата до МЗП. При цьому законодавство не забороняє виплачувати працівнику одночасно надбавку за складність, напруженість у роботі та премію. У разі одночасного встановлення їх розмір може перевищити доплату до МЗП.</p>

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

**Щодо обчислення чисельності прибиральників службових приміщень**

Лист від 27.02.2015 р. № 78/13/116-15

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто <...> звернення<...> і повідомляється.

Відповідно до Міжгалузевих норм чисельності робітників, що обслуговують громадські будівлі (далі — Міжгалузеві норми), затверджених наказом Мінпраці від 11.05.2004 р. № 105, норма обслуговування технічної бібліотеки одним прибиральником службових приміщень при коефіцієнті заставляння 0,6 і більше становить 550,8 м<sup>2</sup>.

Повторюваність прибирання у зміну	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0
Поправочні коефіцієнти	0,83	0,71	0,62	0,55	0,5	0,45	0,41	0,38	0,35	0,33

Наприклад, роботодавцем встановлено, що прибирання залів бібліотеки площею 600 м<sup>2</sup> проводиться два рази, а саме: перший раз — 600 м<sup>2</sup>, а другий — 400 м<sup>2</sup>.

Змінна повторюваність прибирання становить 1,6 ((600 + 400) : 600 = 1,6).

Відповідно до таблиці поправочний коефіцієнт для перерахунку норми обслуговування для прибиральника службових приміщень за зміну становить 0,62.

Норма обслуговування перераховується помноженням норми обслуговування на відповідний поправочний коефіцієнт і становить 341,5 м<sup>2</sup> (550,8×0,62 = 341,5).

При визначенні норми обслуговування прибиральниками службових приміщень визначено такий перелік робіт: прибирання службових приміщень, сходів; витирання пилу, підмітання вручну та миття вручну або за допомогою машин і пристроїв стін, підлоги, стелі, віконних рам, жалюзі і скла, дверних блоків, меблів та килимових виробів; чищення і дезінфікування раковин та іншого санітарно-технічного устаткування: очищення урн від паперу і промивання їх дезінфікуючими розчинами; збирання сміття та винесення його до встановленого місця; додержання правил санітарії та гігієни в приміщеннях, що прибираються.

Відповідно до частини першої статті 50 Кодексу законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Якщо у зміну прибирання здійснюється більше одного разу, то норма обслуговування і норма часу обслуговування перераховуються. Перерахунок виконується помноженням норми обслуговування на відповідний поправочний коефіцієнт або відношенням на нього норми часу обслуговування.

У Типових нормах обслуговування для прибиральників виробничих приміщень промислових підприємств містяться поправочні коефіцієнти для перерахування норм для різної

Коефіцієнт заставляння визначається з відношення площі, яку займають предмети, які знаходяться у приміщенні одного призначення, до всієї площі приміщень.

У Міжгалузевих нормах зазначено, що періодичність прибирання службових приміщень встановлюється роботодавцем згідно з місцевими організаційно-технічними умовами.

повторюваності прибирання для приміщень, які не мають відходів, що наведені у таблиці.

Якщо прибирання приміщення за зміну проводиться більше одного разу, причому повторне прибирання виконується з меншими витратами часу, оскільки вміщує неповний зміст робіт, то повторюваність прибирання виражається дробовою величиною.

Норма обслуговування для прибиральника службових приміщень відповідає 8-годинному робочому дню.

У Загальних положеннях Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, які містяться у Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника, затвердженого наказом Мінпраці від 29.12.2004 р. № 336, передбачено, що конкретний перелік робочих (посадових) обов'язків визначається робочими (посадовими) інструкціями працівників усіх категорій, які розробляють і затверджують роботодавці на основі типової кваліфікаційної характеристики, враховуючи конкретні завдання та обов'язки, функції, права, відповідальність працівників цих груп та особливості штатного розпису підприємства, установи, організації.

Якщо виникає необхідність, завдання та обов'язки, включені до типової кваліфікаційної характеристики тієї чи іншої професії (посади), можуть бути розподілені між окремими виконавцями або коло завдань та обов'язків окремих працівників може бути розширене з дорученням їм робіт, передбачених для різних груп професій (посад), рівних за складністю, виконання яких не потребує іншої спеціальності, кваліфікації.

Таким чином, роботодавець (керівник бібліотеки) при розробленні робочої інструкції прибиральника службових приміщень ураховує специфіку прибирання відповідного закладу.

*Директор Департаменту Олександр ТОВСТЕНКО*

Б



## СТИПЕНДІЇ ТА ІНШІ ВИПЛАТИ ОСОБАМ, ЩО НАВЧАЮТЬСЯ: ПРАВИЛА ОПОДАТКУВАННЯ-2023

Люди́ла Бала́,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

**З початком року змінилися загальні показники, які впливають на утримання ПДФО та військового збору (ВЗ) зі стипендій та інших виплат студентам (учням), аспірантам та іншим особам, що навчаються. Детальніше — у матеріалі.**

### СТИПЕНДІЇ


Прожитковий мінімум для працездатних осіб (ПМП) з 01.01.2023 р. залишився на рівні грудня 2022 року. Однак він змінився станом на 01.01.2023 р. Отже, **необхідно перерахувати показники**, що впливають на оподаткування стипендій та залежать від ПМП. Зокрема, **змінилася межа** для неоподаткування стипендії.

**ПДФО** Відповідно до *п.п. 165.1.26 ПКУ* до загального оподаткованого доходу **не включається** сума стипендії (включаючи суму її індексації), яка виплачується учню, студенту, курсанту військових навчальних закладів, ординатору, аспіранту або ад'юнкту, але не вище ніж сума, визначена в *абз. 1 п.п. 169.4.1 ПКУ* (йдеться про граничний розмір доходу для застосування податкової соціальної пільги (ПСП), який у 2023 році становить **3760,00 грн**). **Сума перевищення** (за її наявності) **підлягає оподаткуванню** ПДФО за ставкою 18% під час її нарахування (виплати).


**ВЗ** Відповідно до *п.п. 1.2 п. 16<sup>1</sup> підрозд. 10 розд. XX ПКУ* стипендія, розмір якої не перевищує у 2023 році 3760,00 грн, не оподатковується і ВЗ. А сума перевищення оподатковується ВЗ за ставкою 1,5%.

Отже, у 2023 році стипендія, розмір якої:

- дорівнює або менше 3760,00 грн, не оподатковується;
- перевищує 3760,00 грн, підлягає оподаткуванню, але **лише в частині перевищення цієї суми (без застосування ПСП)**.

 **Приклад 1.** У січні 2023 року учню закладу професійно-технічної освіти нараховано академічну стипендію в розмірі 1250,00 грн.

Оскільки стипендія не перевищує встановлений граничний розмір доходу (3760,00 грн), то оподаткуванню **вона не підлягає**. Тобто в січні 2023 року до виплати учень отримає 1250,00 грн.

 **Приклад 2.** У січні 2023 року аспіранту закладу вищої освіти нараховано академічну стипендію в розмірі 7264,00 грн.


Оскільки розмір стипендії (7264,00 грн) перевищує граничний розмір доходу, то оподаткуванню підлягає сума перевищення — 3504,00 грн (7264,00 грн – 3760,00 грн).

Розраховуємо суму, що підлягає утриманню:

- ПДФО: 3504,00 грн × 18% = 630,72 грн;
- ВЗ: 3504,00 грн × 1,5% = 52,56 грн.

Визначаємо суму стипендії до виплати:

7264,00 грн – 630,72 грн – 52,56 грн = 6580,72 грн.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Оподатковувати **соціальну стипендію потрібно за загальними правилами** (див. *лист ДПС від 12.04.2021 р. № 338/2/99-00-04-03-03-02* // «Бухгалтерія: бюджет», № 16/2021, с. 23). У *п.п. 165.1.26 ПКУ* **не конкретизовано**, про яку саме стипендію йдеться (академічну чи соціальну) та за чий рахунок вона виплачується (за рахунок загального фонду закладу чи за рахунок коштів Мінсоцполітики). Йдеться взагалі про **оподаткування такого виду доходу, як стипендія**. При цьому *ст. 165 ПКУ* встановлено вичерпний перелік доходів, які **не включаються** до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку (соціальну стипендію не можна віднести більше до жодного з них). Тому правила оподаткування, встановлені *п.п. 165.1.26 ПКУ*, застосовуються до стипендій, які виплачуються закладами освіти, **незалежно від їх виду та джерела виплати**.

**Дві стипендії** Деяким категоріям студентів закладів фахової передвищої, вищої освіти (наукових установ) передбачена можливість **одночасного** отримання академічної та соціальної стипендій (*п.п. 1 п. 20 Порядку № 882*). Це діти-сироти, діти, позбавлені батьківського піклування, особи з їх числа, а також особи, які в період навчання у віці від 18 до 23 років залишилися без батьків. І хоча це два різні види стипендій, але для цілей оподаткування вважається, що **дохід отримано в одного податкового агента**. Отже, з метою порівняння доходу з 3760,00 грн потрібно врахувати **загальний дохід** за місяць в одного податкового агента (академічна стипендія + соціальна стипендія).

**Приклад 3.** Студент-сирота з 01.01.2023 р. отримує соціальну стипендію в розмірі 4026,00 грн (нагадуємо, що розмір таких стипендій змінився з 01.01.2023 р. — детальніше див. на с. 6 цього номера). Також студент має право на призначення академічної стипендії, розмір якої становить 1510,00 грн.

Із граничним розміром доходу потрібно порівняти загальну суму двох стипендій: 4026,00 грн + 1510,00 грн = 5536,00 грн. Сума перевищення 1776,00 грн (5536,00 грн – 3760,00 грн) підлягає оподаткуванню ПДФО та ВЗ.

Розраховуємо суму, що підлягає утриманню:

- ПДФО: 1776,00 грн × 18% = 319,68 грн;
- ВЗ: 1776,00 грн × 1,5% = 26,64 грн.

Визначаємо суму стипендій до виплати:  
5536,00 грн – 319,68 грн – 26,64 грн = 5189,68 грн.

**НЮАНС. Стипендії в державних закладах освіти виплачуються з різних джерел** (соціальна — за рахунків коштів Мінсоцполітики, академічна — за рахунків бюджетних асигнувань). А оподатковуваний дохід в особи один — стипендія (академічна стипендія + соціальна стипендія). Тому незрозуміло, за рахунок якого виду стипендії утримувати ПДФО та ВЗ. Скажемо відразу: **законодавчо це питання не врегульовано**. Тому ви можете вибрати один з можливих варіантів. Перший — розподіляти суми утримань пропорційно сумах стипендій, другий — утримувати ПДФО і ВЗ тільки з однієї зі стипендій. І, на нашу думку, менш клопітким є **другий варіант**. З якої саме стипендії — вирішуйте самі (можливо, з тієї, імовірність затримки отримання коштів на яку менше, адже сплатити ПДФО

і ВЗ необхідно протягом 30 днів після закінчення звітного місяця, в якому нараховано стипендію).

**Докторанти** За період підготовки в докторантурі докторант отримує академічну стипендію. Втім, як не дивно, у *п.п. 165.1.26 ПКУ* в переліку отримувачів стипендій, які мають право на її неоподаткування (у встановлених межах), **немає докторантів**. Тому академічна стипендія, яка нараховується докторантам, **оподатковується ПДФО та ВЗ на загальних підставах, тобто вся її сума** (також див. таблицю нижче). На це звертають увагу й податківці в консультації в *категорії 103.02 ЗІР*.

**Додаток 4ДФ** Сума стипендії, яка не оподатковується на підставі *п.п. 165.1.26 ПКУ*, відображається в додатку 4ДФ Податкового розрахунку за ознакою доходу «150». З цієї ознакою доходу відображають усю суму стипендії, у тому числі ту, що перевищує встановлений граничний розмір.

**ДО ВІДОМА.** Про проблему із заповненням додатка 4ДФ у разі, якщо в учня **відсутній податковий номер та паспорт**, читайте в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 12/2021, с. 25. Так, **немає можливості** подати додаток 4ДФ без реєстраційного номера облікової картки платника податків (РНОКПП) або серії (за наявності) та номера паспорта (для фізосіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття РНОКПП та офіційно повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відповідну відмітку в паспорті). Тому податківці ставлять питання так: немає податкового номера або паспорта — не платіть стипендію.

## ІНШІ ВИПЛАТИ

Інші виплати, які може отримувати особа, яка навчається, та інформацію щодо їх оподаткування ми узагальнили в таблиці нижче.

Оподаткування стипендій та інших виплат особам, які навчаються

Вид виплати	Підстава для виплати	Чи обкладається ПДФО і ВЗ	Нормативна підстава	Особливості оподаткування у 2023 році	Ознака доходу
Академічні та соціальні стипендії	Порядок № 882 та постанови № 1045	Ні	<i>п.п. 165.1.26 ПКУ</i>	Не оподатковується, якщо сума стипендії <b>разом з індексацією</b> не перевищує 3760,00 грн	«150»
		Так	<i>п.п. 164.2.20 ПКУ</i>	Оподатковується сума, що перевищує 3760,00 грн	
Академічна стипендія докторантів	<i>п. 19 Порядку № 882</i>	Так	<i>п.п. 164.2.20 ПКУ</i> (див. консультацію в <i>категорії 103.02 ЗІР</i> )	Оподатковується <b>незалежно від суми</b>	«127»

Вид виплати	Підстава для виплати	Чи обкладається ПДФО і ВЗ	Нормативна підстава	Особливості оподаткування у 2023 році	Ознака доходу
Матеріальна допомога та заохочення, а також щомісячна допомога	п.п. 7, 8, 9 Порядку № 882	Так	п.п. 164.2.20 ПКУ (див. лист ДПАУ від 17.06.2011 р. № 7229/5/17-0716, лист ДФСУ від 25.08.2016 р. № 18440/6/99-99-13-02-03-15 та лист ДПС від 02.03.2021 р. № 154/2/99-00-04-03-03-02)	Оподатковується <b>незалежно від суми</b>	«127»
<p><b>Матдопомога, яка виплачується на підставі п. 8 Порядку № 882, не є стипендією.</b> Тому в питанні її оподаткування не можна звернутися до «стипендіального» п.п. 165.1.26 ПКУ. А інших норм, які б звільняли таку виплату від оподаткування, у ПКУ прямо не визначено. Орієнтуючись на роз'яснення податківців у листі від 02.03.2021 р. № 154/2/99-00-04-03-03-02 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 40/2021, с. 15), можна дійти висновку, що таку допомогу <b>потрібно оподатковувати</b> на загальних підставах. Якщо з якихось причин ви з цим не згодні, то рекомендуємо в такому разі звернутися до ДПС з описом своєї ситуації та отримати від фахівців відомства індивідуальну податкову консультацію.</p> <p><b>Щомісячну допомогу</b> виплачують учням, студентам і курсантам невійськових вищих навчальних закладів, які навчалися за державним (регіональним) замовленням і перебувають в академічній відпустці за медичними показаннями (п. 9 Порядку № 882). Вона не є стипендією, тому звернутися до «стипендіального» п.п. 165.1.26 ПКУ не можна. Своєю чергою податківці, відповідаючи на запитання про оподаткування щомісячної допомоги студентам, які перебувають в академічній відпустці, чітко зазначали: таку допомогу <b>потрібно оподатковувати</b> як інші доходи на підставі п.п. 164.2.20 ПКУ (див. лист ДФС від 25.08.2016 р. № 18440/6/99-99-13-02-03-15).</p>					
Виплати дітям-сиротам і дітям, позбавленим батьківського піклування, у тому числі: <ul style="list-style-type: none"> <li>• матдопомога;</li> <li>• допомога на придбання навчальної літератури;</li> <li>• грошова допомога випускникам;</li> <li>• грошова компенсація на придбання одягу і взуття;</li> <li>• тощо</li> </ul>	Постанова № 226	Ні	п.п. 165.1.23 ПКУ	<b>Не підлягають оподаткуванню</b> в межах розмірів, визначених постановою № 226	«147»
<b>Одноразова адресна грошова допомога</b> деяким категоріям випускників закладів вищої освіти (докладно про таку допомогу див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 44/2022, с. 17)	п. 1 постанови № 1361, Порядок № 1588	Ні	п.п. 165.1.1 ПКУ	Не підлягає оподаткуванню <b>незалежно від суми</b>	«128»

ВИКОРИСТАНІ ДОКУМЕНТИ

**ПКУ** — Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.  
**Постанова № 226** — постанова КМУ «Про поліпшення виховання, навчання, соціального захисту та матеріального забезпечення дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування» від 05.04.1994 р. № 226.  
**Постанова № 1045** — постанова КМУ «Деякі питання виплати соціальних стипендій студентам (курсантам) вищих навчальних закладів» від 28.12.2016 р. № 1045.

**Постанова № 1361** — постанова КМУ «Про надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти» від 26.09.2006 р. № 1361.  
**Порядок № 882** — Порядок призначення і виплати стипендій, затверджений постановою КМУ від 12.07.2004 р. № 882.  
**Порядок № 1588** — Порядок надання одноразової адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників закладів вищої освіти, затверджений наказом МОН від 19.12.2019 р. № 1588.

Б