

■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 06 (442)

лютий 2023 року

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



Код передплатника для консультацій у лютому 2023 року – 2233

**СТРІЧКА НОВИН** 3

(лист Мінекономіки від 06.02.2023 р. № 2704-20/4897-03)

**ЕКСПРЕС-ВІДПОВІДІ****3 позначкою «терміново»**

Чи має право сестра медична ЗССО (ЗДО) на підвищений розмір зарплати відповідно до постанови № 28?..... 6

Молодіжний центр: який посадовий оклад керівника? 6

Оприлюднення інформації про договори, укладені згідно з постановою № 169 7

**ДОКУМЕНТИ ТА КОМЕНТАРІ***Нормативно-правові акти***Казначейське обслуговування**

Алла Головка

Нова форма довідки про надходження в натуральній формі та платіжні інструкції: зміни до порядку обслуговування місцевих бюджетів..... 8

(коментар до наказів МФУ від 23.11.2023 р. № 35)

*Офіційні роз'яснення***Оренда**

Людмила Линник

Автоматичне продовження договорів оренди майна на час воєнного стану та приведення строку договорів до мінімального: у чому різниця?..... 11

(коментар до листа ФДМУ від 26.07.2022 р. № 10-16-9742)

Заклади освіти

Алла Головка

Викладацька робота в цьому ж закладі можлива. Для інших осіб треба міняти графік роботи..... 14

(коментар до листа МОН від 27.01.2023 р. № 1/1274-23)

**СТАТТІ****Оплата праці**

Катерина Проценко

Зарплата медичних працівників закладів охорони здоров'я у 2023 році: розбираємо на прикладах..... 17

У 2023 році мінімальний розмір зарплати медичних працівників закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності визначено постановою № 28. Цей документ мало чим відрізняється від свого попередника — постанови № 2, втім нюанси все ж є. Тому в даному матеріалі розглянемо на прикладах, як реалізувати цю гарантію у 2023 році.

**ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК****Заклади культури**

Алла Головка

Неповнолітня особа на посаді керівника аматорського колективу: особливості трудових відносин..... 23

Приймаємо на роботу до будинку культури неповнолітню особу, якій 16 років, на посаду «керівник аматорського колективу». Які є нюанси при працевлаштуванні такого працівника?

Публічні закупівлі

Людмила Линник

Закупівлі відокремлених структурних підрозділів: як не заплутатись?..... 29

Фаховий коледж є територіально відокремленим структурним підрозділом закладу вищої освіти та має власний код ЄДР. Чи може коледж здійснювати закупівлі винятково залежно від власних потреб, без врахування потреб закладу вищої освіти, на основі лише власного річного плану у власному електронному кабінеті?

Заклади освіти

Олена Макарук

Корекційні послуги за договорами ЦПХ..... 31

У зв'язку зі скасуванням Переліку робіт, які не є сумісництвом, яким чином тепер фахівцям (консультантам) інклюзивно-ресурсного центру надавати корекційні послуги в закладах освіти?

**ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ****Звітність****Оприлюднення фінансової і бюджетної звітності: хто, де, коли**..... 32**ПЕРЕДПЛАТНИКА** для консультацій
У ЛЮТОМУ 2023 РОКУ**2233**Головний редактор
Вітківська О. М.Засновник і видавець газети
ТОВ «Видавнича група «АС»Редакція:
а/с 110, м. Київ, 03186
тел.: +38 (067) 574-60-03Електронна пошта:
bb@ibuhgalter.net
сайт: www.ibuhgalter.netЕлектронна версія:
www.ibuhgalter.netВідділ передплати:
тел. 0 800 300 395Реєстраційне свідоцтво:
КВ №20040-9840Р від 01.07.2013 р.Передплатний індекс:
українська мова 68905

Ціна договірна

Періодичність виходу: 4 рази на місяць

© ТОВ «Видавнича група «АС»

Повне або часткове
відтворення авторських матеріалів,
розміщених у газеті
«Бухгалтерія: бюджет», допускається
тільки з письмового дозволу
ТОВ «Видавнича група «АС»

СУБВЕНЦІЯ МІСЦЕВИМ БЮДЖЕТАМ НА ПІДТРИМКУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ЗАТВЕРДЖЕНО ПОРЯДОК

Постановою КМУ від 31.01.2023 р. № 78 затверджено Порядок та умови надання у 2023 році субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення підтримки окремих закладів та заходів у системі охорони здоров'я.

Головним розпорядником субвенції є МОЗ. Розпорядники та одержувачі субвенції за місцевими бюджетами визначаються рішеннями про такі бюджети відповідно до законодавства.

Субвенція спрямовується на:

1) оплату поточних видатків закладів охорони здоров'я, а саме:

- будинків дитини. У разі утворення на базі будинку дитини центру медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям, але продовження перебування в ньому дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, а також дітей з фізичними та (або) інтелектуальними порушеннями від народження до трьох (для здорових дітей) та до чотирьох (для хворих дітей) років, субвенція може спрямовуватися на оплату поточних видатків для покриття витрат, пов'язаних із забезпеченням заходів медико-соціального захисту таких дітей, до визначення альтернативних форм їх влаштування;

- закладів служби крові;
- медико-соціальних експертних комісій;
- бюро судово-медичної експертизи в період з 1 січня по 30 червня 2023 року;

2) фінансування оглядів водіїв з метою виявлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції;

3) забезпечення дітей до трьох років, хворих на біотинідазну недостатність, галактоземію I типу, глютарову ацидурию I типу, глютарову ацидурию II типу, дефіцит середньоланцюгової ацил-КоА-дегідрогенази (MCAD), дефіцит довголанцюгової гідроксіацил-КоА-дегідрогенази (LCHAD), дефіцит дуже довголанцюгової ацил-КоА-дегідрогенази (VLCAD), дефіцит трифункціонального білка, дефіцит HMG-ліази; ізовалеріанову ацидурию, лейциноз (хвороба «кленового сиропу»), метілмалонову ацидурию, первинний карнітиновий дефіцит та пропіонову ацидурию, що включені до програми розширеного масового скринінгу новонароджених, та на фенілкетонурію.

Постанова № 78 набрала чинності **01.02.2023 р.**

ПІЛЬГОВЕ КРЕДИТУВАННЯ ДЛЯ ЗДОБУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ), ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановою КМУ від 04.02.2023 р. № 100 внесено зміни до Порядку пільгового кредитування для здобуття професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, затвердженого постановою КМУ від 29.08.2018 р. № 673 (далі — Порядок № 673). Коригування пов'язані з приведенням цього документа до останніх змін у законодавстві.

1. Так, до категорій осіб, які мають переваги під час ухвалення рішення щодо пільгового кредитування в разі наявності однакових підстав (результатів вступних випробувань для вступників або результатів навчання для здобувачів освіти), віднесено таку категорію: діти загиблих (зниклих безвісти), померлих Захисників і Захисниць України, визначених у ч. 1 ст. 10¹ Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», та особи, які до досягнення 18 років були віднесені до таких дітей, до закінчення навчання в закладі освіти за певним освітньо-кваліфікаційним рівнем, освітньо-професійним ступенем, ступенем вищої освіти, але не довше ніж до досягнення ними 23 років (оновлений п.п. б п. 10 Порядку № 673).

Такі особи повинні надати **копію посвідчення** члена сім'ї загиблого Захисника чи Захисниці України або документ, що підтверджує зникнення безвісти одного з батьків, виданий утвореним відповідно до закону військовим

формуванням, правоохоронним органом спеціального призначення, або рішенням суду про визнання безвісно відсутнім (оголошення померлим).

2. Уточнено, що копія посвідчення учасника бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, члена сім'ї загиблого, члена сім'ї загиблого Захисника чи Захисниці України може надаватися у формі електронної копії електронного посвідчення ветерана, сформованої через Портал Дія, зокрема з використанням мобільного додатка Порталу Дія (Дія), або не надаватися в разі пред'явлення особою електронного посвідчення ветерана на електронному носії, критерії якого підтримують використання мобільного додатка Порталу Дія (Дія).

3. Встановлено, що щороку на момент сплати кредиту та відсотків за користування ним одержувач кредиту подає до відповідного закладу освіти інформацію про склад сім'ї (у письмовому вигляді в довільній формі), витяги з реєстру територіальної громади кожного члена сім'ї, засвідчені (засвідчені) в установленому порядку копію (копії) свідчення про народження дитини (дітей) та пред'являє паспорт громадянина України або паспортний документ громадянина Республіки Польща (оновлений абз. 5 п. 19 Порядку № 673).

Постанова № 100 набрала чинності **08.02.2023 р.**

НОВІ ПРАВИЛА БРОНЮВАННЯ: РОЗ'ЯСНЮЄ МІНЕКОНОМІКИ

У листі від 06.02.2023 р. № 2704-20/4897-03 (див. с. 4) Мінекономіки надало роз'яснення щодо оновлених правил бронювання працівників. Нагадаємо, що представники

Мінекономіки проводили онлайн-брифінг з цього питання, який можна подивитися за посиланням https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=1331537164349038

Щодо порядку бронювання військовозобов'язаних

Лист від 06.02.2023 р. № 2704-20/4897-03 (витяз)

<...> Постановою Кабінету Міністрів України від 27.01.2023 р. № 76 <...> затверджено:

Порядок бронювання військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану (далі — Порядок);

Порядок та критерії визначення підприємств, установ і організацій, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період.

Крім цього, визнано такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 03.03.2022 р. № 194 «Деякі питання бронювання військовозобов'язаних в умовах правового режиму воєнного стану» (із змінами).

Ураховуючи визнання такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 03.03.2022 р. № 194 <...>, пропонуємо не враховувати в роботі листи Мінекономіки від 08.03.2022 р. № 2714-20/9420-03, від 29.07.2022 р. № 2714-20/53722-01, від 09.09.2022 р. № 2714-20/64461-03.

У зв'язку із зазначеним та з метою організації бронювання військовозобов'язаних під час дії воєнного стану згідно з Порядком просимо врахувати наступне.

Щодо чинності відстрочок від призову на військову службу під час мобілізації та на воєнний час, наданих рішеннями Мінекономіки

Відстрочки від призову на військову службу під час мобілізації (далі — відстрочки), які були надані військовозобов'язаним рішеннями Мінекономіки до 31.01.2023 р. (відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 03.03.2022 р. № 194 «Деякі питання бронювання військовозобов'язаних в умовах правового режиму воєнного стану»), є чинними протягом строку, на який вони надані.

Строки дії відстрочок визначаються з урахуванням постанови Кабінету Міністрів України від 04.11.2022 р. № 1259 «Про продовження строків дії відстрочок від призову на військову службу під час мобілізації» (із змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 02.12.2022 р. № 1345, від 30.12.2022 р. № 1480). Зокрема, строки дії відстрочок, наданих військовозобов'язаним відповідними рішеннями Мінекономіки згідно із постановою Кабінету Міністрів України від 03.03.2022 р. № 194 <...>, які не закінчилися станом на 10.11.2022 р., продовжено автоматично на три місяці. Водночас зазначеними постановами не передбачено прийняття Мінекономіки окремого рішення стосовно автоматичного продовження строків дії наданих відстрочок.

Щодо подання списків військовозобов'язаних, які пропонується до бронювання на період мобілізації та на воєнний час (далі — списки)

1. Бронюванню під час дії воєнного стану згідно з Порядком підлягають військовозобов'язані, які працюють:

в органах державної влади, інших державних органах; в органах місцевого самоврядування;

на підприємствах, в установах і організаціях, яким встановлено мобілізаційні завдання (замовлення);

на підприємствах, в установах і організаціях, які здійснюють виробництво товарів, виконання робіт і надання послуг, необхідних для забезпечення потреб Збройних Сил, інших військових формувань;

на підприємствах, в установах і організаціях, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період.

2. З метою бронювання військовозобов'язаних працівників список подається:

підприємством, установою, організацією — до відповідного органу державної влади, іншого державного органу або відповідної обласної, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій, або відповідної обласної, Київської та Севастопольської міських військових/військово-цивільних адміністрацій (у разі їх утворення), на території юрисдикції якої вони розташовані (пункти 6, 7 та 8 Порядку);

органом місцевого самоврядування — до відповідного місцевого органу виконавчої влади (пункт 5 Порядку);

органом державної влади, іншим державним органом — до Генерального штабу Збройних Сил України або Служби безпеки України (щодо військовозобов'язаних, які перебувають на військовому обліку в Службі безпеки України) або Служби зовнішньої розвідки України (щодо військовозобов'язаних, які перебувають на військовому обліку в Службі зовнішньої розвідки України) (пункт 4 Порядку);

Генеральним штабом Збройних Сил України (Службою безпеки України, Службою зовнішньої розвідки України) — до Мінекономіки (пункт 9 Порядку).

Ураховуючи зазначене, Мінекономіки не розглядатиме списки, подані органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування.

Список подається за формою згідно з додатком 1 до Порядку в паперовій та/або електронній формі (у форматах Excel та PDF) разом з відповідним обґрунтуванням та довідкою про кількість військовозобов'язаних за формою згідно з додатком 2 до Порядку.

Під час формування списків можуть враховуватися критерії бронювання військовозобов'язаних за органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування та підприємствами, установами і організаціями на період мобілізації та на воєнний час згідно з додатком 6 до Порядку бронювання військовозобов'язаних за органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування та підприємствами на період мобілізації та на воєнний час, затвердженого поста-

новою Кабінету Міністрів України від 04.02.2015 р. № 45 <...>, а також переліки посад і професій військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню на період мобілізації та на воєнний час, затверджені розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 493.

Водночас Порядок не містить вимог щодо обов'язкового врахування органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами і організаціями зазначених актів Кабінету Міністрів України під час формування списків.

Відтак, неврахування зазначених критеріїв і переліків посад і професій під час формування списків не може бути підставою для відмови у бронюванні військовозобов'язаних.

Щодо обсягів бронювання військовозобов'язаних

1. Військовозобов'язані, які працюють в органах державної влади, інших державних органах, підлягають бронюванню незалежно від військового звання, віку та військово-облікової спеціальності:

які займають посади державної служби категорій «А» та «Б»;

керівники міністерств та їх заступники;

керівники державних органів, органів державного управління, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх заступники, керівники самостійних структурних підрозділів таких органів та їх заступники;

працівники патронатних служб.

Кількість військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню та займають посади в органах державної влади, інших державних органах, органах державного управління, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, крім військовозобов'язаних, зазначених в абзаці третьому пункту 4 Порядку, повинна становити 50 відсотків кількості військовозобов'язаних зазначених органів на дату подання списку.

Тобто загальна чисельність військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню (50 відсотків кількості військовозобов'язаних на дату подання списку), визначається без урахування військовозобов'язаних, які займають посади державної служби категорій «А» та «Б», керівників міністерств та їх заступників, керівників державних органів, органів державного управління, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, та їх заступників, керівників самостійних структурних підрозділів таких органів та їх заступників, працівників патронатних служб.

2. Військовозобов'язані, які працюють в органах місцевого самоврядування підлягають бронюванню незалежно від військового звання, віку та військово-облікової спеціальності: які займають посади першої — четвертої категорій посад в органах місцевого самоврядування.

Кількість військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню та займають посади п'ятої — сьомої категорій посад в органах місцевого самоврядування, повинна становити 50 відсотків кількості військовозобов'язаних органу місцевого самоврядування на дату подання списку.

3. Військовозобов'язані, як працюють на підприємствах, в установах і організаціях, підлягають бронюванню

незалежно від військового звання, віку та військово-облікової спеціальності:

керівники та їх заступники;

працівники підприємств, установ і організацій паливно-енергетичного комплексу, перелік яких затверджується Міненерго.

Кількість військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню, повинна становити 50 відсотків кількості військовозобов'язаних підприємства, установи і організації на дату подання списку.

Водночас, у разі наявності обґрунтованої потреби кількість військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню, може перевищувати 50 відсотків кількості військовозобов'язаних підприємства, установи і організації на дату подання списку.

Щодо підтвердження надання відстрочки військовозобов'язаному, оформлення відстрочок

Документом, що підтверджує надання військовозобов'язаному відстрочки, є витяг, завірений підписом керівника та печаткою (у разі її наявності) відповідного органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи чи організації.

Оформлення відстрочок, які надані в установленому порядку, здійснюється територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки (пункт 11 Положення про територіальні центри комплектування та соціальної підтримки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 р. № 154).

Звертаємо увагу, що невірне зазначення у списку інформації про військовозобов'язаного, зокрема, його прізвища, ім'я та по батькові (за наявності), року народження, військово-облікової спеціальності (профілю), найменування (повне та скорочене) та адреси органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації, коду ЄДРПОУ (за наявності), може бути підставою для відмови у зарахуванні такого військовозобов'язаного на спеціальний військовий облік (абзац другий пункту 10 Порядку).

Щодо подання Мінекономіки звітності з питань бронювання військовозобов'язаних

Звітність з питань бронювання (пункт 15 Порядку) просимо подавати до Мінекономіки щоквартально, починаючи зі звіту за I квартал 2023 року.

Водночас повідомляємо, що цей лист не є нормативно-правовим актом, має роз'яснювальний характер і не встановлює правових норм.

Інформаційний лист щодо Порядку та критеріїв визначення підприємств, установ і організацій, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 27.01.2023 р. № 76 <...> щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час, буде надіслано додатково та розміщено на вебсайті Мінекономіки.

Заступник Міністра економіки України Ігор ФОМЕНКО

Б



3 ПОЗНАЧКОЮ «ТЕРМІНОВО»

Чи має право сестра медична ЗЗСО (ЗДО) на підвищений розмір зарплати відповідно до постанови № 28?



Постановою КМУ від 13.01.2023 р. № 28 встанов-

лено мінімальний розмір зарплати медичних працівників, зокрема, сестер медичних — 13500 грн. Чи поширюється ця *постанова* на сестер медичних, які є штатними працівниками закладів освіти (шкіл, садочків тощо)?

Ні, не поширюється. Як і в минулому році не поширювалася постанова-попередник (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 6/2022, с. 10). Пояснення аналогічні. У 2023 році *постановою КМУ від 13.01.2023 р. № 28* встановлено мінімальний розмір зарплати медичних працівників у державних та комунальних **закладах охорони здоров'я, які одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики.**

По-перше, згідно з ч. 1 ст. 3 Закону України «*Основи законодавства України про охорону здоров'я*» від 19.11.1992 р. № 2801-XII **заклад охорони здоров'я** — це юрособа будь-якої форми власності та організаційно-правової форми або її **відокремлений підрозділ**, що забезпечує **медичне обслуговування населення на основі відповідної ліцензії** та професійної діяльності медичних (фармацевтичних) працівників і фахівців з реабілітації.

У закладу освіти як юрособи основним завданням **не є** забезпечення медичного обслуговування (основним завданням є освітня діяльність). А медичний кабінет у закладі освіти **не є** відокремленим підрозділом (визначення «відокремлений підрозділ» див. у ч. 4 ст. 64 *Господарського кодексу України* від 16.01.2003 р. № 436-IV).

По-друге, *Переліком закладів охорони здоров'я, затвердженим наказом МОЗ від 28.10.2002 р. № 385*, заклади освіти (іх медичні кабінети) **не віднесено** до закладів охорони здоров'я.

По-третє, згідно з п. 18 *Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджених постановою КМУ від 02.03.2016 р. № 285*, забезпечення медичною допомогою, зокрема, вихованців (учнів, студентів) навчальних закладів здійснюється одним з трьох способів. Один з них — отримання такими закладами ліцензії та відкриття на її підставі розпорядчого документа медичного кабінету **без утворення закладу охорони здоров'я**, що діятиме відповідно до положення про такий кабінет.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Отже, якщо йдеться про заклад освіти, де для медичної допомоги створено медичний кабінет і отримано відповідну ліцензію, то **заклад охорони здоров'я при цьому не утворюється.** Тому на такі заклади дія *постанови № 28 не поширюється.*

Зазначимо, що МОН, зокрема в *листі від 23.12.2022 р. № 1/15700*, повідомляло, що у 2021 році в МОН було розроблено проєкт постанови КМУ, яким передбачалося підвищити на 50% посадові оклади медичним працівникам закладів освіти, які перебувають у сфері управління МОН. Але його не було підтримано МФУ та Мінекономіки. У 2021 році до МОН надходив на погодження проєкт постанови КМУ, яким передбачалося підвищення рівня зарплат медпрацівників усіх установ. Проте, Урядом було прийнято *постанову КМУ від 12.01.2022 р. № 2* в іншій редакції та встановлено **підвищення розміру зарплати медичним працівникам лише закладів охорони здоров'я.**

Так само і у 2023 році *постановою № 28* передбачено підвищення розміру зарплати **медичним працівникам лише закладів охорони здоров'я.** Втім, нагадаємо, що медичні працівники закладів освіти мають право на «ковідну» доплату в розмірі 20% посадового окладу, яка є обов'язковою виплатою (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 7/2021, с. 11).

Алла Головка, експерт газети

Молодіжний центр: який посадовий оклад керівника?



Як визначити посадовий оклад директора молодіжного центру?

У розд. XXXVIII *додатка 2 до постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 р. № 1298* визначено тарифні розряди працівників молодіжних центрів. Зокрема, **тарифні розряди керівників молодіжних центрів комунальної форми власності такі.**

Посада	Республіканський (АР Крим), обласні, Київський та Севастопольський міські молодіжні центри	Районні, міські, районні в місті, селищні, сільські молодіжні центри
Директор молодіжного центру	16–18	14–15


Як бачимо, встановлено діапазон тарифних розрядів. Але **підкреслимо**: будь-які критерії або вимоги для встановлення конкретного тарифного розряду **не визначено**. Тому **конкретний** тарифний розряд директору молодіжного центру встановлюється наказом **засновника або уповноваженого ним органу** в межах фонду зарплати, затвердженого кошторисом, і може залежати від:

- особистого внеску директора в розвиток молодіжного центру;
- наявності або відсутності дисциплінарного стягнення;
- стажу роботи на займаній посаді та професійного рівня;
- фонду оплати праці;
- інших даних, які характеризують його професійну діяльність.

Звісно, при першому прийнятті на роботу директора молодіжного центру, який ще не має досвіду, доцільно встановити мінімальний тарифний розряд у визначеному діапазоні. А потім, вже в процесі роботи, залежно від результатів, підвищувати тарифний розряд. А якщо ви приймаєте на роботу досвідченого працівника, то можна встановити і максимальний тарифний розряд у визначеному діапазоні.

Алла Головка, експерт газети

Оприлюднення інформації про договори, укладені згідно з постановою № 169

 <p>У 2022 році установою було укладено декілька прямих договорів. Ні звіти про укладені договори, ні самі договори, керуючись постановою № 169, не було опубліковано. Чи можна зараз їх опублікувати, не очікуючи припинення дії воєнного стану?</p>	<p>З 28.02.2022 р. по 19.10.2022 р. замовники під час здійснення закупівель користувались і Законом України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 р. № 922-VIII, і постановою КМУ «Деякі питання здійснення оборонних та публічних закупівель товарів, робіт і послуг в умовах воєнного стану» від 28.02.2022 р. № 169 (далі — <i>постанова № 169</i>).</p> <p>Причому в різні періоди протягом цього часу <i>постанова № 169</i> передбачала різні алгоритми оприлюднення договорів, додатків та змін до них, а також звіту про договір про закупівлю, укладений без використання електронної системи закупівель (далі — ЕСЗ). Детально про кожен з варіантів ми розповідали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 9/2022, с. 10; № 17/2022, с. 8; № 25/2022, с. 7; № 30/2022, с. 14 та № 35/2022, с. 6.</p> <p>З 10.09.2022 р. набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Закону України "Про публічні закупівлі" та інших законодавчих актів України щодо здійснення оборонних та публічних закупівель на період дії правового режиму воєнного стану» від 16.08.2022 р. № 2526-IX, який закріпив повноваження КМУ визначати на період дії воєнного стану (+ 90 днів з дня його припинення) особливості здійснення закупівель. Тому 19.10.2022 р. набрали чинності <i>Особливості 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, затверджені постановою КМУ від 12.10.2022 р. № 1178</i> (далі — <i>Особливості № 1178</i>) (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 39/2022, с. 11).</p> <p>Відповідно до п. 2 <i>постанови</i>, якою затверджено <i>Особливості № 1178</i>, закупівлі товарів, робіт і послуг, що розпочаті до набрання нею чинності, завершуються в порядку, що діяв до набрання нею чинності. Але ним же визначено, що договір про закупівлю, укладений без використання ЕСЗ, відповідно до <i>постанови № 169</i>, а також договір про закупівлю, всі додатки та зміни до нього оприлюднюються замовником протягом 90 днів з дня припинення або скасування воєнного стану, якщо замовником не оприлюднено їх до 19.10.2022 р. Тобто, ті документи, які замовники вже оприлюднили за будь-якою з редакцій <i>постанови № 169</i>, залишаються. А всі інші звіти, договори і зміни до них оприлюднюються виключно протягом 90 днів з дня завершення воєнного стану. Оприлюднювати їх зараз не потрібно. На це вкотре звернуло увагу і Мінекономіки, відповідаючи на запит № 54/2023 у розділі «Консультації з питань публічних закупівель» на власному офіційному веб-сайті.</p> <p style="text-align: right;"><i>Людмила Линник, юрист газети</i></p>
--	---

Б

 Казначейське обслуговування

НОВА ФОРМА ДОВІДКИ ПРО НАДХОДЖЕННЯ В НАТУРАЛЬНІЙ ФОРМІ ТА ПЛАТІЖНІ ІНСТРУКЦІЇ: ЗМІНИ ДО ПОРЯДКУ ОБСЛУГОВУВАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

Алла Головка,
експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до наказів МФУ «Про затвердження Змін до Порядку казначейського обслуговування місцевих бюджетів» від 30.12.2022 р. № 477 та «Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 30 грудня 2022 року № 477» від 23.11.2023 р. № 35)

Коментованими наказами підкориговано норми Порядку казначейського обслуговування місцевих бюджетів, затвердженого наказом МФУ від 23.08.2012 р. № 938 (далі — Порядок № 938). Загалом цей документ приведено у відповідність до останніх змін у законодавстві, але є інші цікаві зміни.

Наказом № 477 внесено безпосередньо зміни, а наказом № 35 здійснено коригуючі правки до наказу № 477, пов'язані переважно з правилами оформлення нормативних документів. Тож далі розглянемо загальні зміни,

внесені до Порядку № 938. Коментовані накази набрали чинності **07.02.2023 р.**

Спочатку зазначимо, що в гл. 1 Порядку № 938 уточнено: подання розпорядниками бюджетних коштів (одержувачами бюджетних коштів) **платіжних та інших документів до органів Казначейства в паперовій формі здійснюється разом із електронним носієм інформації, на якому записано файли проєктів цих документів** (новий п. 1.6 Порядку № 938). Далі розглянемо зміни в інших главах Порядку № 938.

ПЛАТІЖНІ ІНСТРУКЦІЇ

З 01.08.2022 р. діє Закон України «Про платіжні послуги» від 30.06.2021 р. № 1591-IX, відповідно до якого НБУ постановою від 29.07.2022 р. № 163 затвердив Інструкцію про безготівкові розрахунки в національній валюті користувачів платіжних послуг. Вона визначає, зокрема, обов'язкові реквізити **платіжної інструкції**, вимоги щодо їх заповнення.

На виконання цих змін наказом МФУ від 13.12.2022 р. № 430 (набрав чинності **20.01.2023 р.**) було внесено зміни до:

- Порядку відкриття та закриття рахунків у національній валюті в органах Державної казначейської служби України, затвердженого наказом МФУ від 22.06.2012 р. № 758;
- Порядку казначейського обслуговування державного бюджету за витратами, затвердженого наказом МФУ від 24.12.2012 р. № 1407 (далі — Порядок № 1407);
- Порядку казначейського обслуговування небюджетних рахунків клієнтів, затвердженого наказом МФУ від 21.07.2014 р. № 770.

У ці документи замість платіжного доручення введено поняття «**платіжна інструкція**» та **затверджено форму такого документа** — додаток 35 до Порядку № 1407.

Наразі коментованим наказом № 477 платіжну інструкцію інтегровано в Порядок № 938.

Додатково оновленим п. 10.3 Порядку № 938 визначено, що платіжні інструкції подаються до органів Казначейства **в паперовій або електронній формі**. Форму визначено *Порядком № 1407*. Платіжні інструкції в паперовій формі подаються до органів Казначейства в кількості примірників, необхідних для всіх учасників безготівкових розрахунків.

У разі невідповідності дати подання платіжної інструкції в паперовій формі даті, зазначеній у полі «Дата складання», на всіх примірниках такої інструкції обов'язково проставляються дата її отримання та підпис відповідного працівника органу Казначейства. Під час підписання платіжної інструкції в паперовій формі не дозволяється використання факсиміле, а також виправлення та заповнення платіжної інструкції в кілька прийомів. Органи Казначейства не беруть такі платіжні інструкції до виконання.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Коментованим наказом № 477 ДКСУ наказано **в місячний строк** з дня набрання чинності цим наказом (тобто до 07.03.2023 р.) вжити заходів щодо забезпечення здійснення платежів на підставі платіжних інструкцій. Отже, скоріш за все, застосовувати платіжні інструкції прямо зараз не вдасться.

Коли не приймається 3 підстав для не прийняття до виконання платіжної інструкції

виключено незаповнення хоча б одного з реквізитів платіжної інструкції. Зміни внесено до п. 10.8 Порядку № 938.

Відкликання Уточнено, що для відкликання платіжної інструкції до органу Казначейства подається лист за підписом посадової особи розпорядника бюджетних коштів (одержувача бюджетних коштів), яка має право першого підпису **згідно з картою зі зразками підписів та відбитка печатки** (раніше — на розрахункових документах). Зміни внесено до абз. 4 п. 10.4 Порядку № 938.

ОБСЛУГОВУВАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ЗА ДОХОДАМИ

У гл. 3 Порядку № 938 зміни такі.

1. Оновленим абз. 3 п. 3.7 Порядку № 938 визначено, що кошти, які надійшли за день (з урахуванням повернення помилково або надміру зарахованих до бюджету платежів у регламентований час засобами програмного забезпечення шляхом формування органами Казначейства платіжних інструкцій для здійснення внутрішніх операцій), перераховуються (списуються) за призначенням на відповідні рахунки, відкриті окремо для кожного місцевого бюджету.

2. Визначено, що після зарахування коштів (крім власних надходжень бюджетних установ) місцеві фінансові органи складають на паперових та електронних носіях **довідку про операції за коштами** до місцевих бюджетів в іноземній валюті за формою, наведеною в *додатку 3 до Порядку № 938*, та не пізніше трьох робочих днів після надходження коштів на рахунки в установах банків подають її до органів Казначейства **у двох примірниках** для відображення в обліку надходжень відповідних місцевих бюджетів. Зміни внесено до абз. 3 п. 3.13 Порядку № 938.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Довідка тепер має назву «довідка **про операції за коштами** до місцевих бюджетів в іноземній валю-

ті» (раніше — «довідка про надходження до місцевих бюджетів в іноземній валюті»), форма якої наведена в *додатку 3 до Порядку № 938*. Коментованими змінами її **викладено в новій редакції**.

3. Новими абз. 4–7 п. 3.13 Порядку № 938 встановлено, що для забезпечення відповідності гривневого еквівалента валютних коштів, які перебувають на рахунках в установах банку, показникам обліку органів Казначейства **місцеві фінансові органи щомісячно подають до 3 числа місяця**, наступного за звітним періодом, **довідку про операції за коштами місцевих бюджетів в іноземній валюті**.

Довідка про операції за коштами місцевих бюджетів в іноземній валюті складається за **кожним видом (кодом) іноземної валюти окремо**.

Після взяття на облік довідки про операції за коштами місцевих бюджетів в іноземній валюті ставиться відбиток штампа за формою згідно з *додатком 13 до Порядку № 938*.

Один примірник довідки про операції за коштами місцевих бюджетів в іноземній валюті повертається місцевому фінансовому органу, інший примірник зберігається в органі Казначейства.

СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ПОДАННЯ МЕРЕЖІ РОЗПОРЯДНИКІВ КОШТІВ

У гл. 4 Порядку № 938 зміна **тільки одна**. Так, уточнено, що виключення з мережі установи (підприємства, організації) у разі ліквідації, реорганізації, зміни підпорядкування проводиться лише після передавання установи- правонаступнику (підприємству, організації) або установі (підприємству, організації), яка змінила підпорядкування і яка утримується

за рахунок коштів відповідного бюджету, планових показників, обсягів виділених коштів, **залишків власних надходжень та обсягів отриманих з початку року власних надходжень**, показників проведених з початку бюджетного періоду касових видатків та непогашених бюджетних зобов'язань (оновлений абз. 4 п. 4.21 Порядку № 938).

ПРОВЕДЕННЯ ВИДАТКІВ В ІНОЗЕМНІЙ ВАЛЮТІ РОЗПОРЯДНИКАМИ

У *гл. 11 Порядку № 938* внесено зміни, пов'язані з поданням **довідки про операції в іноземній валюті**.

По-перше, визначено, що довідка подається **в двох примірниках** (як і раніше, на паперових та електронних носіях). Зміни внесено до *п. 11.3 Порядку № 938*.

По-друге, як ми зазначали вище, змінилася сама форма довідки.

По-третє, визначено, що після взяття на облік довідки про операції в іноземній валюті ставиться відбиток штампа за формою згідно з *додатком 13 до Порядку № 938*. Один примірник довідки повертається розпоряднику бюджетних коштів (одержувачу бюджетних коштів), інший примірник зберігається в органі Казначейства (нові абзаци *п. 11.3 Порядку № 938*).

ОПЕРАЦІЇ ЗА РАХУНОК ВЛАСНИХ НАДХОДЖЕНЬ

У *гл. 12 Порядку № 938* такі зміни, пов'язані з проведенням операцій розпорядниками бюджетних коштів **у натуральній формі**.

По-перше, згідно з оновленим *п. 12.7 Порядку № 938* довідку слід подавати **у двох примірниках у паперовій АБО електронній формі**.

По-друге, змінилася сама форма довідки — її *наказом № 477 викладено в новій редакції (додаток 22 до Порядку № 938)*.

По-третє, визначено, що після взяття на облік довідки про надходження в натуральній формі ставиться відбиток штампа за формою згідно з *додатком 13 до Порядку № 938*.

Один примірник довідки про надходження в натуральній формі повертається розпоряднику бюджетних коштів, інший примірник зберігається в органі Казначейства (нові абзаци *п. 12.7 Порядку № 938*).

ІНШІ ЗМІНИ

1. Міжбюджетні трансферти. Уточнено, що суми трансфертів, зарахованих на рахунки:

- **загального фонду місцевих бюджетів, спрямовуються на рахунки для обліку операцій з міжбюджетними трансфертами**, з яких згідно з установленим порядком спрямовуються на рахунки з обліку надходжень до загального фонду місцевих бюджетів. Зміни внесено до *п. 14.2 Порядку № 938*. Раніше передбачалось, що суми трансфертів перераховуються спочатку на особові рахунки головних розпорядників бюджетних коштів, а вже потім перераховуються на рахунки для обліку операцій з міжбюджетними трансфертами;
- **спеціального фонду місцевих бюджетів, спрямовуються на рахунки для обліку операцій з міжбюджетними трансфертами**, з яких згідно з установленим порядком спрямовуються на рахунки з обліку надходжень до спеціального фонду місцевих бюджетів. Зміни внесено до *п. 14.3 Порядку № 938*.

2. Надання та повернення кредитів, наданих за рахунок коштів місцевих бюджетів. Новим *п. 17.9 Порядку № 938* передбачено, що в разі надання кредитів за рахунок коштів місцевих бюджетів кредитори подають орга-

нам Казначейства лист з інформацією щодо сум, які вплинули на заборгованість за кредитами (надання пільг позичальникам, списання заборгованості позичальника тощо), із зазначенням відповідного нормативно-правового акта та кодів програмної класифікації видатків та кредитування бюджету.

3. Облік та складання звітності про виконання місцевих бюджетів. Передбачено, що **інформацію про використання коштів резервного фонду** фінансові органи готують та подають до органів Казначейства із застосуванням автоматизованої системи подання електронної звітності клієнтами Казначейства не тільки щомісяця, як було раніше, а ще і **щороку** (*абз. 4 п. 18.5 Порядку № 938*).

4. Здійснення видатків. Уточнено, що орган Казначейства при здійсненні видатків шляхом проведення платежів з рахунків розпорядників бюджетних коштів та одержувачів бюджетних коштів надає розпоряднику (одержувачу) виписки з рахунка про здійснені операції за результатами попереднього операційного дня, **на яких проставляє відбиток штампа «Оплачено»** (*абз. 1 п. 10.5 Порядку № 938*). **У разі застосування системи Казначейства виписки з рахунків формуються в електронній формі засобами системи Казначейства.**

Б

Оренда



АВТОМАТИЧНЕ ПРОДОВЖЕННЯ ДОГОВОРІВ ОРЕНДИ МАЙНА НА ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПРИВЕДЕННЯ СТРОКУ ДОГОВОРІВ ДО МІНІМАЛЬНОГО: У ЧОМУ РІЗНИЦЯ?

Людмила Линник,
юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до листа ФДМУ від 26.07.2022 р. № 10-16-9742; документ див на с. 13)



1

Постанова КМУ «Про затвердження примірних договорів оренди державного майна» від 12.08.2020 р. № 820.

2

Закон України «Про оренду державного та комунального майна» від 03.10.2019 р. № 157-IX.

3

Порядок передачі в оренду державного та комунального майна, затверджений постановою КМУ від 03.06.2020 р. № 483.

4

Це органи державлади, ОМС, інші установи і організації, що фінансуються за рахунок державного або місцевих бюджетів, релігійні організації, ПФУ та його органи, дипломатичні представництва, консульські установи, представництва міжнародних міжурядових організацій.

5

При цьому наявність «державного» переліку не позбавляє місцеві ради права затвердити додатковий перелік підприємств, установ, організацій, що надають соціально важливі послуги населенню на відповідній території, які матимуть переваги щодо продовження договорів.

У листі, що коментується, ФДМУ розглянув актуальне питання продовження терміну дії договорів на час воєнного стану автоматично та за заявою орендаря. При цьому Фонд розмежував:

- право орендодавця ухвалювати рішення про задоволення заяви орендаря щодо збільшення строку оренди з метою приведення строку дії договору у відповідність із визначеним законодавством **мінімальним строком**, якщо термін дії договору оренди закінчується в період дії воєнного стану;
- та **автоматичне** продовження договорів оренди **саме з огляду на воєнний час**, визначене спеціальним нормативно-правовим актом КМУ.

Далі — детальніше.

Продовження договорів: загальні вимоги Нагадаємо, що договір оренди формується на підставі примірного договору оренди, що затверджується:

- КМУ — **щодо майна державної власності**. Примірні договори оренди держмайна, затверджені *постановою № 820*¹;
- **місцевими радами — щодо майна комунальної власності**. Якщо такого не затверджено, застосовується примірний договір оренди держмайна.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Закон про оренду² та Порядок № 483³ поширюються на відносини оренди і державного, і комунального майна та регулюють порядок укладання, припинення, зміни та продовження договорів оренди.

Відповідно до ч. 3 ст. 18 Закону про оренду договори оренди можуть бути продовжені на підставі заяви орендаря про продовження договору, поданої орендодавцю **не пізніше ніж за три місяці до закінчення строку до-**

говору оренди. Аналогічні вимоги містять пп. 135 та 143 Порядку № 483.

За загальним правилом, встановленим ч. 1 ст. 18 Закону про оренду, з 17.06.2020 р. продовження договорів оренди здійснюється також **за результатами проведення аукціону**. Детально ми розглядали цю процедуру в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 45/2021, с. 12.

Без проведення аукціону можуть бути продовжені договори, передбачені ч. 2 ст. 18 Закону про оренду. А саме, які:

- укладені та **продовжуються вперше**, за умови, якщо строк оренди за такими договорами **становить 5 років або менше**;
- укладені без проведення аукціону з **установами, організаціями, передбаченими ч. 1 ст. 15 Закону про оренду**⁴;
- укладені без проведення аукціону з **підприємствами, установами, організаціями, передбаченими ч. 2 ст. 15 Закону про оренду**;
- укладені з підприємствами, установами, організаціями, що надають **соціально важливі послуги**⁵ (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 45/2021, с. 12).

Частиною 3 ст. 18 Закону про оренду передбачено, що **договори оренди можуть бути продовжені на той самий строк, на який вони були укладені**.

При цьому відповідно до ч. 3 ст. 9 Закону про оренду строк договору оренди **не може становити менше 5 років**, крім випадків, визначених *Порядком № 483*. Такі самі вимоги містить абз. 1 п. 53 *Порядку № 483*. Менш тривалий строк договору оренди може бути встановлений у випадках, передбачених абз. 2 п. 53 *Порядку № 483*, зокрема, **коли потенційним орендарем заявлено менш тривалий строк**.

Яке це має відношення до нашого питання? Пояснимо далі.

6

Закон України «Про внесення змін до Закону України "Про оренду державного та комунального майна"» від 01.04.2022 р. № 2181-IX.

7

Постанова КМУ «Про особливості оренди державного та комунального майна у період воєнного стану» від 27.05.2022 р. № 634.

Продовження в умовах воєнного стану 13.04.2022 р. набрав чинності Закон № 2181⁶, яким значно розширено **повноваження КМУ** у сфері прийняття певних рішень щодо оренди державного та комунального майна в період воєнного стану (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 14/2022, с. 13).

Тож вже з 01.06.2022 р. постановою № 634⁷ КМУ додатково врегулював питання продовження договорів, строк яких спливає в період воєнного стану. За правилами п. 5 постанови № 634 вони вважаються продовженими **на період дії воєнного стану та протягом чотирьох місяців** з дати припинення чи скасування воєнного стану, крім випадку, коли балансоутримувач за 30 к. дн. до дати закінчення договору оренди повідомив орендодавцю та орендарю про непродовження договору оренди з підстав, визначених ст. 19 Закону про оренду.

Для продовження **договору оренди в таких випадках заява орендаря та окреме рішення орендодавця не вимагаються**.

У разі коли граничний строк для подання заяви про продовження договору оренди припадає на період воєнного стану, цей строк продовжується на строк воєнного стану та три місяці з дати його припинення чи скасування.

Таким чином, **договори, строк яких спливає під час воєнного стану, продовжують автоматично**. При цьому, як зазначає ФДМУ в листі, що коментується, це продовження не є першим продовженням договору в розумінні ч. 2 ст. 18 Закону про оренду. Тобто орендар не втрачає своє право на перше продовження договору без аукціону після закінчення воєнного стану.

Пояснимо на прикладі.



Приклад 1. Договір оренди укладено строком на 5 років. Термін договору спливає 01.02.2023 р. Він жодного разу не продовжувався.

Указом Президента України від 07.11.2022 р. № 758/2022 **строк дії воєнного стану** в Україні **продовжено** з 05 години 30 хвилин 21 листопада 2022 року строком на 90 діб, тобто до 19.02.2023 р. Закінчення строку дії договору припадає на воєнний стан. Отже, за приписами п. 5 постанови № 634, договір автоматично вважається продовженим **на період дії воєнного стану та протягом чотирьох місяців** з дати припинення чи скасування воєнного стану. Тобто як мінімум до 19.06.2023 р. **за умови, що воєнний стан не буде подовжено**. Але воєнний стан вже подовжено знов.

При цьому після припинення воєнного стану орендар матиме право на продовження договору вперше без аукціону, оскільки, за роз'ясненнями ФДМУ, наданими в листі, що коментується, автоматичне продовження дії договорів на час воєнного стану не є їх продовженням у розумінні Закону про оренду, що передбачає чітку процедуру.

Приведення до мінімального строку А от приведення договору до мінімального строку, визначеного законодавством, є іншою процедурою.

Згідно з п. 125 Порядку № 483 не допускається внесення змін до договору оренди з метою збільшення строку дії договору оренди, **крім випадків, коли договір був укладений на строк, що становить менш як 5 років**, та з моменту укладення не продовжувався, і заява орендаря стосується збільшення строку оренди з метою приведення його у відповідність із визначеним Законом (ч. 3 ст. 9 Закону про оренду) мінімальним строком.

Заява орендаря підлягає задоволенню, якщо право власності на об'єкт оренди зареєстровано за державою (відповідною територіальною громадою) у державному реєстрі речових прав (далі — ДРРПНМ) станом на дату заяви орендаря або станом на дату закінчення строку, на який був укладений договір.

У разі прийняття рішення про внесення змін до договору з метою приведення його строку у відповідність із мінімальним строком оренди договір оренди викладається **в новій редакції** згідно з примірним договором оренди, затвердженим, відповідно, постановою № 820 — для держмайна чи рішенням ради — для комунального майна, **але** перебіг строку оренди визначається ретроактивно з дати підписання акта приймання-передачі майна за договором, до якого вносяться зміни шляхом викладення його у новій редакції. Якщо це вимагається законом, договір оренди, викладений у новій редакції, підлягає нотаріальному посвідченню і державній реєстрації.

Пояснимо на прикладі.



Приклад 2. Договір оренди укладено 03.02.2021 р. строком на 2 роки (на момент укладання договору орендар скористався своїм правом на менший строк оренди). Договір не продовжувався. 23.01.2023 р. орендар звернувся до орендодавця із заявою про збільшення строку оренди з метою приведення його у відповідність із визначеним ч. 3 ст. 9 Закону про оренду

мінімальним строком, тобто до 5 років.
Майно зареєстроване в ДРРПНМ.

Заява орендаря відповідає п. 125 Порядку № 483, отже орендодавець може ухвалити рішення про збільшення строку оренди з 2 до 5 років. На підставі зазначеного рішення договір викладається в новій редакції зі строком дії 5 років — з 03.02.2021 р. по 02.02.2026 р. включно.

При цьому рішення про збільшення строку дії договору оренди відповідно до п. 125 Порядку № 48, на думку ФДМУ, не суперечитиме положенням п. 5 постанови № 634.

Пункт 5 постанови № 634 регулює автоматичне продовження договорів оренди державного та комунального майна на час введення воєнного стану і 4 міс. після його завершення незалежно від строку дії договору без внесення до нього будь-яких змін. Натомість п. 125 Порядку № 483 передбачає внесення змін до договору в частині приведення його строку до мінімального.

У першому випадку йдеться про продовження договору, термін дії якого закінчився

в умовах воєнного стану. Адже у сторін може не бути можливості, у тому числі технічної, завершити його правильно чи прийняти рішення про його продовження у встановлені законодавством строки і способі.

У другому випадку внесення змін можливе виключно до діючого договору. Тут можна згадати про те, що згідно з п. 6² розд. «Прикінцеві та перехідні положення» Закону про оренду строк дії договорів оренди державного майна, які укладаються під час дії воєнного стану, не може перевищувати 12 місяців після його припинення чи скасування.

Однак у п. 125 Порядку № 483 не йдеться про нову передачу, а щодо діючих договорів у Законі про оренду жодних вказівок немає. Тож за правилом незворотності дії в часі нормативно-правових актів договори, укладені до 24.02.2022 р., діють протягом строку, зазначеного в таких договорах (крім випадків, коли орендарі з визначених КМУ причин забажають припинити відносини оренди достроково). А отже, і зміни до них вносяться в «довоєнному» порядку.

ДОКУМЕНТ, ЩО КОМЕНТУЄТЬСЯ

ФОНД ДЕРЖАВНОГО МАЙНА УКРАЇНИ

Щодо приведення строку договору оренди у відповідність із мінімальним строком у період воєнного стану

Лист від 26.07.2022 р. № 10-16-9742

У Фонді державного майна України опрацьовано звернення <...> та в межах повноважень повідомляємо.

Порядком передачі в оренду державного та комунального майна (далі — Порядок передачі майна в оренду), затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 червня 2020 року № 483 «Деякі питання оренди державного та комунального майна», встановлено особливості внесення змін до умов договорів оренди та підстав для внесення змін, зокрема щодо зміни строку оренди, у разі якщо договір був укладений на строк менше п'яти років (частина четверта статті 16 Закону України від 3 жовтня 2019 року № 157-IX «Про оренду державного та комунального майна України» (далі — Закон про оренду).

Так, згідно з пунктом 125 Порядку передачі майна в оренду не допускається внесення змін до договору оренди з метою збільшення строку дії договору оренди, крім випадків коли договір був укладений на строк, що становить менш як п'ять років, та з моменту укладення не продовжувався, і заява орендаря стосується збільшення строку оренди з метою приведення його у відповідність із визначеним Законом про оренду мінімальним строком. У разі прийняття рішення про внесення змін до договору з метою приведення його строку у відповідність із мінімальним строком оренди, передбаченим Законом про оренду, договір оренди викладається в новій редакції згідно з примірним догово-

ром оренди, затвердженим відповідно до частини першої статті 16 Закону про оренду, але перебіг строку оренди визначається ретроактивно з дати підписання акта приймання-передачі майна за договором, до якого вносяться зміни шляхом викладення його у новій редакції.

Поряд з цим потрібно зазначити, що договори оренди державного та комунального майна, строк дії яких завершується у період воєнного стану, вважаються продовженими на період дії воєнного стану та протягом чотирьох місяців з дати припинення чи скасування воєнного стану, згідно з пунктом 5 постанови Кабінету Міністрів України від 27 травня 2022 року № 634 «Про особливості оренди державного та комунального майна у період воєнного стану» (далі — Постанова).

Таке автоматичне продовження договорів оренди на період дії воєнного стану в подальшому при продовженні таких договорів не буде вважатися першим продовженням, оскільки строк договору було збільшено не за порядком продовження договору оренди, визначеним у статті 18 Закону про оренду, а було визначено Постановою на період воєнного часу.

Немає правових підстав вважати договір оренди, строк дії якого продовжено відповідно до Постанови, продовженим відповідно до положень Закону про оренду та Порядку передачі майна в оренду, якими передбачено певну процедуру продовження договорів оренди.

А саме, процедура продовження договорів оренди, визначена статтею 18 Закону про оренду та пунктами 134–152 Порядку передачі майна в оренду, передбачає:

заяву орендаря про продовження договору оренди;
подання разом із заявою певних документів, передбачених пунктом 113 Порядку передачі майна в оренду, звіту про оцінку майна разом із рецензією на цей звіт;

прийняття орендодавцем рішення про продовження договору оренди або рішення про відмову у продовженні договору оренди;

прийняття орендодавцем рішення (у разі продовження договору оренди за результатами проведення аукціону)

про оголошення аукціону або рішення про відмову у продовженні договору оренди;

оголошення про проведення аукціону на продовження договору оренди.

Отже, прийняття рішення орендодавця про задоволення заяви орендаря щодо збільшення строку оренди з метою приведення строку дії договору у відповідність із визначеним законодавством мінімальним строком, якщо термін дії договору закінчується у період воєнного часу, буде відповідати нормам Закону про оренду та Порядку передачі майна в оренду та не буде суперечити пункту 5 Постанови.

Заступник Голови Фонду Леонід АНТОНЕНКО 

 Заклади освіти



ВИКЛАДАЦЬКА РОБОТА В ЦЬОМУ Ж ЗАКЛАДІ МОЖЛИВА. ДЛЯ ІНШИХ ОСІБ ТРЕБА МІНЯТИ ГРАФІК РОБОТИ

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до листа МОН від 27.01.2023 р. № 1/1274-23; документ див. на с. 16)

1
Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОН від 15.04.1993 р. № 102.

2
Перелік робіт, які не є сумісництвом, наведений у додатку до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну від 28.06.1993 р. № 43 (втрапив чинність).

3
Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОН від 15.04.1993 р. № 102.

У минулому номері (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 5/2022, с. 7) ми розглянули лист МОН від 25.01.2023 р. № 1/1164-23, в якому Міністерство наголосило **на можливості продовження** здійснення керівними та іншими працівниками закладів освіти викладацької роботи (або керівництво гуртками) у цих же закладах відповідно до п. 91 Інструкції № 102¹.

Нагадаємо, що сумніви виникли після скасування Переліку робіт, які не є сумісництвом² (скасовано розпорядженням КМУ від 22.11.2022 р. № 1047-р.). Коментуючи ці зміни в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 46/2022, с. 14, ми підкресливали, що формально зі скасуванням Переліку робіт, які не є сумісництвом, саме в цьому питанні **нічого не змінилося**. Але є зміни в іншому. На них звернуло увагу МОН у коментованому листі, який **адресовано наразі закладам професійної (професійно-технічної)** (далі — ЗПТО) **та закладам фахової передвищої освіти** (далі — ЗФПО).

ЗДІЙСНЕННЯ ВИКЛАДАЦЬКОЇ РОБОТИ В ЦЬОМУ Ж ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

Цю ситуацію ми детально розібрали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 46/2022, с. 14 та коментуючи попередній лист МОН від 25.01.2023 р. № 1/1164-23. Коротко нагадаємо. У Переліку робіт, які не є сумісництвом, було зазначено, що не є сумісництвом такий вид роботи, як **педагогічна робота керівних та інших працівників учбових закладів**. Але вказівка на це була просто зайва, адже формально така робота не є сумісництвом.

По-перше, у п. 91 Інструкції № 102³ **залишився дозвіл на таку роботу**, яка вико-

нується **саме в межах основного робочого часу**.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Нагадаємо, що в п. 91 Інструкції № 102 визначено обсяг такої роботи (у тому числі робота, яка виконується як виняток з погодинною оплатою, але не більше 240 годин на рік). Саме в такому обсязі **можна і надалі виконувати викладацьку роботу**.

4

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

5

Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII.

6

Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції, затверджені наказом НАЗК від 21.10.2022 р. № 13. Розміщені за посиланням <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2022/10/Metodychni-rekomendatsiyi-K.I.-19.10.2022.pdf>

7

Типові штатні нормативи вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації, затверджені наказом МОН від 23.01.2014 р. № 60.

По-друге, оскільки викладацька робота проводиться в межах основного робочого часу, то така діяльність, як раніше, так і зараз, не є сумісництвом. Адже за визначенням, наведеним у ст. 102¹ КЗпП⁴, сумісництво — це виконання роботи поза межами основного робочого часу. Отже, якщо така робота виконується в межах основного робочого часу, то як вона може стати сумісництвом? Навіть після скасування *Переліку робіт, які не є сумісництвом*, сумісництвом вона не є.

І спеціально змінювати графік роботи працівників, щоб вони виконували цю роботу за межами основного робочого часу, тобто за сумісництвом, **не треба!** Пункт 91 Інструкції № 102 цього не вимагає, а навпаки, дозволяє виконувати таку роботу в межах основного робочого часу.

Така робота, на наш погляд, є різновидом суміщення посад. Згідно зі ст. 105 КЗпП суміщенням є виконання в тій же установі поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою). Тільки в нашій ситуації при здійсненні оплати за таку роботу слід звертатися до спеціальних нормативних актів, яким у даному випадку є Інструкція № 102. А вона передбачає оплату такої роботи за тарифікацією.

Отже, викладацька робота керівних та інших працівників закладів освіти, яка виконується відповідно до умов п. 91 Інструкції № 102, і надалі можлива в межах основного робочого часу. А от викладацька робота за межами основного робочого часу, як раніше, так і зараз, має виконуватися на умовах сумісництва. Ми це підкреслювали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 46/2022, с. 14.

По-третє, як раніше, так і зараз, при здійсненні викладацької роботи керівними пра-

цівниками закладів освіти не слід забувати про **конфлікт інтересів**. Не допускати його та своєчасно врегулювати. Так, наприклад, керівник не повинен сам собі надавати педагогічне навантаження, визначене п. 91 Інструкції № 102, це повинно обов'язково відбуватися за погодженням з органом, вищим за рівнем, — як можливість такої роботи, так і її обсяг. Виконуючи таку роботу, керівник установи **не повинен ухвалювати рішення, які приводять до виникнення потенційного конфлікту інтересів**.

Загалом порядок врегулювання конфлікту інтересів містять Закон про запобігання корупції⁵ та Методрекомендації № 13⁶.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! У *Переліку робіт, які не є сумісництвом*, було зазначено, що не є сумісництвом керівництво предметними та цикловими комісіями. Законом України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 р. № 1709-IX передбачено введення до штату ЗФПО посади «голова циклової комісії». Однак відповідні зміни ще не внесені до *Типових штатів № 60*⁷. Тож, якщо у ЗПТО та ЗФПО введено посаду голови циклової комісії, то він отримає відповідну оплату за своєю посадою і таку посаду можна обіймати за сумісництвом. А от якщо посади немає, то відповідні обов'язки покладають на працівника закладу, і тоді за завідування цикловою комісією постановою КМУ від 28.12.2021 р. № 1391 передбачено встановлення доплати. Як бачимо, така робота виконується в межах основного робочого часу, тобто не є сумісництвом. Отже, у цьому питанні також **без змін**.

ПЕДАГОГІЧНА РОБОТА, ЯКА ВИКОНУЄТЬСЯ ПРАЦІВНИКАМИ ІНШИХ ЗАКЛАДІВ

У *Переліку робіт, які не є сумісництвом*, було зазначено, що не є сумісництвом такий вид роботи — педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік. Виконання такої роботи допускалося в робочий час з дозволу керівника без утримання зарплати.

Прикладом такої роботи, зокрема, у ЗФПО, може бути залучення до роботи в державній екзаменаційній комісії представників роботодавців та їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, наукових установ, інших організацій, наприклад, головою такої комісії.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Хоча раніше і вказувалося, що така робота не є сумісництвом, але стикалися з дилемою під час заповнення Податкового розрахунку. Адже дохід, який нараховується голові ДЕК, є базою для нарахування ЄСВ. А заповнити додаток 1 Податкового розрахунку без відображення в додатку 5 прийняття особи на роботу не можна. Також виникне проблема і з підбором підстави для оподаткування такого доходу ПДФО та ВЗ та зазначенням ознаки доходу для заповнення додатка 4ДФ.

Тому таку роботу все одно доводилося оформлювати або сумісництвом, або договором цивільно-правового характеру (ми про це писали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 24/2022, с. 25).

Втім, оскільки в *Переліку робіт, які не є сумісництвом*, було зазначено, що виконання такої роботи допускалося в робочий час з дозволу керівника без утримання зарплати, то на основному місці роботи графік роботи не змінювався і зарплата не утримувалася. Як бути зараз?

По-перше, наразі така робота можлива **тільки на умовах сумісництва** (або ж за договором цивільно-правового характеру).

По-друге, виконувати її в робочий час за основним місцем роботи з дозволу керівника і без утримання зарплати не можна. Якщо є необхідність виконання такої роботи, то за основним місцем роботи працівник у цей день може:

- взяти відпустку **без збереження зарплати або щорічну відпустку**;
- якщо він буде відсутній тільки кілька годин, то працівник може звернутися

до роботодавця **з проханням увільнити його від роботи на кілька годин**. Звісно, зарплату за такі години **не виплачують**.

Змінювати графік роботи або вводити гнучкий робочий час, про що говорить МОН в коментованому *листі*, **саме в цьому випадку недоцільно**. Бо робота разова, тобто не систематична. І змінювати графік та режим роботи на один раз немає сенсу. Хоча, звісно, що можна і змінити графік роботи — тут вже на розсуд працівника та його керівництва.

А от коли робота **систематична**, наприклад, як корекційна робота фахівців інклюзивно-ресурсного центру в закладах освіти, тоді слід за основним місцем роботи це відповідно оформити. На наш погляд, це може бути індивідуальний графік роботи або гнучкий режим (про це ми говорили в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 46/2022, с. 14). МОН у коментованому *листі* та в консультації, наведеній на с. 31 цього номера, говорить про запровадження гнучкого робочого часу.

ДОКУМЕНТ, ЩО КОМЕНТУЄТЬСЯ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Щодо права працівників закладів освіти займатися викладацькою діяльністю у своєму закладі освіти

Лист від 27.01.2023 р. № 1/1274-23

До Міністерства освіти і науки України звертаються працівники закладів освіти щодо роз'яснення стосовно права працівників закладів освіти, які за основною посадою у закладі отримують повний посадовий оклад (ставку), займатися викладацькою діяльністю у цьому ж закладі освіти у свій робочий час за основною посадою згідно з пунктом 91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102.

Відповідно до пункту 91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102 (далі — Інструкція № 102), керівним працівникам закладів освіти надано право вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але не більше 9 годин та тиждень (360 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку). Також іншим працівникам закладів освіти надано право вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але в середньому не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують повний посадовий оклад (ставку).

Названим працівникам за норму годин, визначену в цьому пункті, оплата проводиться понад основний поса-

довий оклад (ставку) у порядку, передбаченому відповідно для вчителів, викладачів та керівників гуртків (за тарифікацією). За години викладацької роботи чи занять з гуртками, виконані, як виняток, у зв'язку з виробничою необхідністю понад норму, зазначену в цьому пункті, провадиться погодинна оплата за фактичну кількість годин, але не більше 240 годин на рік.

Виконання викладацької чи гурткової роботи в межах, визначених пунктом 91 Інструкції № 102, дозволено керівним та іншим працівникам закладів освіти у цьому ж закладі освіти в межах свого робочого часу за основною посадою, тому така викладацька чи гурткова робота **не є сумісництвом**.

Зазначаємо, що Інструкція № 102 на сьогодні чинна і застосовується з 1 вересня 2005 року в частині, що не суперечить умовам оплати праці, визначеним наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. № 557.

З огляду на зазначене, ухвалення постанови Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 р. № 1306 та розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 р. № 1047-р, відповідно до яких втратили чинність постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та наказ Міністерства праці України,

Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», **не обмежує право на здійснення відповідними працівниками закладів освіти робіт, передбачених пунктом 91 Інструкції № 102.**

Щодо залучення працівників інших закладів, установ, підприємств та організацій до педагогічної (викладацької) роботи у заклади освіти, виконання якої відповідно до переліку робіт, що не є сумісництвом (наказ № 43), допускалося в робочий час з дозволу керівника підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати (зокрема педагогічну роботу з погодинною оплатою праці в обсязі не більше 240 годин на рік), то таке право втрачено із скасуванням зазначених вище нормативних актів щодо сумісництва.

Враховуючи, що зазначені нормативні акти використовувалися не лише в освітній галузі, а стосувалися працівників усієї бюджетної сфери, Міністерство освіти і науки звернулося до Міністерства економіки, яке є головним органом в системі центральних органів виконавчої влади,

що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудових відносин, з необхідністю розробити проект рішення Кабінету Міністрів України, який би врегулював зазначене питання, дозволивши здійснювати окремі види викладацької (педагогічної) діяльності в певних обсягах і з погодинною оплатою в межах основного робочого часу.

На даний час для продовження виконання такої педагогічної роботи у закладах освіти залученими працівниками з інших закладів, установ, підприємств та організацій (в обсязі не більше 240 годин на рік з погодинною оплатою праці), та оскільки така робота виконувалась з дозволу керівника підприємства, установи, організації за основним місцем роботи, рекомендуємо відкоригувати графіки роботи таких працівників за основним місцем роботи, керуючись нормами статті 60 Кодексу законів про працю України (застосування гнучкого графіку роботи), з метою надання можливості їм здійснювати викладацьку (педагогічну) діяльність за затвердженим у закладах освіти розкладом.

Заступник Міністра Світлана ДАНИЛЕНКО

Б

 Оплата праці



ЗАРПЛАТА МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У 2023 РОЦІ: РОЗБИРАЄМО НА ПРИКЛАДАХ

Катерина Проценко,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

У 2023 році мінімальний розмір зарплати медичних працівників закладів охорони здоров'я державної або комунальної форми власності визначено постановою № 28¹. Цей документ мало чим відрізняється від свого попередника — постанови № 2², втім нюанси все ж є. Тому в даному матеріалі розглянемо на прикладах, як реалізувати цю гарантію у 2023 році.

ПЕРЕДМОВА

Сфера дії Як випливає з п. 1 постанови № 28, вона адресована державним та комунальним **закладам охорони здоров'я** (далі — ЗОЗ), які **одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики.**

Тобто це ЗОЗ, які є:

- розпорядниками бюджетних коштів;
- КНП, тобто **некомерційними підприємствами**, які отримують фінансування за пакетами медичних послуг від НСЗУ, тобто є отримувачами бюджетних коштів.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Оскільки газета «Бухгалтерія: бюджет» орієнтована саме на **розпорядників бюджетних коштів**, то про застосування *постанови № 28* та-

¹ Постанова КМУ «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» від 13.01.2023 р. № 28.

2

Постанова КМУ
«Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я» від 12.01.2022 р. № 2.

кими ЗОЗ і будемо говорити (ЗОЗ-КНП можуть ознайомитися з коментарем у газеті «Зарплата та кадрова справа», № 2/2023, с. 5). Нагадаємо, що структурні підрозділи **установ/закладів соцзахисту** та/або їх відокремлені структурні підрозділи, **які надають медичну допомогу громадянам похилого віку або особам з інвалідністю** (одержують ліцензію на медпрактику), **також є ЗОЗ** (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 6/2022, с. 10).

А от на медичних працівників, які є в штаті **закладів освіти**, *постанова № 28 не поширюється* (детальніше з цього приводу див. на с. 6 цього номера).

Що передбачає Як і в минулому році, *постанова № 28* визначає **умовно** дві категорії працівників, щодо яких треба виконувати

мінімальні гарантії з оплати праці — див. таблицю нижче. І претендентів на встановлення мінімального розміру дещо побільшало.

Постанова № 28 говорить про забезпечення мінімального розміру зарплати всіх зазначених у таблиці працівників, не розділяючи їх на джерела фінансування зарплати. Тобто зазначений розмір повинні отримувати як працівники, **які фінансуються як із загальнофонду, так і зі спеціального (за рахунок платних послуг).**

Нараховано за норму По-перше, *постанова № 28* визначає мінімальний розмір **нарахованої** зарплати. Тобто працівники мають отримати на руки не менше 20000,00 (13500,00) грн **за мінусом:**

- ПДФО (18%) та ВЗ (1,5%);
- інших обов'язкових відрахувань (наприклад, аліментів).

Категорії працівників, щодо яких треба виконувати мінімальні гарантії з оплати праці

Розмір нарахованої зарплати	Хто отримує
Не менше 20000,00 грн	1) особи, які обіймають лікарські посади (крім лікарів-інтернів). <i>Перелік лікарських посад у закладах охорони здоров'я, затверджений наказом МОЗ від 28.10.2002 р. № 385;</i> 2) особи, які обіймають посади фармацевтів (крім фармацевтів-інтернів). <i>Перелік посад фармацевтів у закладах охорони здоров'я, затверджений наказом МОЗ від 28.10.2002 р. № 385;</i> 3) особи, які обіймають посади: <ul style="list-style-type: none"> • професіоналів у галузі охорони здоров'я. <i>Перелік посад професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я, затверджений наказом МОЗ від 25.03.2019 р. № 668 (у редакції наказу МОЗ від 20.06.2022 р. № 1064);</i> • професіоналів з вищою немедичною освітою. <i>Перелік посад професіоналів з вищою немедичною освітою, затверджений наказом МОЗ від 24.02.2021 р. № 346.</i>
<p>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! У <i>постанові № 2</i> було сказано, що такий розмір оплати встановлюється лікарям, що викликало питання щодо керівника ЗОЗ, його заступників, керівників структурних підрозділів. І тоді МОЗ у <i>листі від 28.01.2022 р. № 10-13/2496/2-22</i> роз'яснювало, що керівники ЗОЗ та їх заступники, керівники структурних підрозділів ЗОЗ, які відповідно до посадових обов'язків надають медичну допомогу пацієнтам у період їх обстеження і лікування та/або які безпосередньо надають медичну допомогу пацієнту, збирають анамнестичні дані, призначають лікування пацієнту та мають діючий сертифікат лікаря-спеціаліста або сертифікат, дія якого продовжена відповідно до законодавства, мають право на встановлення зарплати не менше 20000,00 грн.</p> <p>Наразі таких сумнівів вже не повинно бути, адже тепер зазначено так: «особи, які обіймають лікарські посади», а згідно з <i>Переліком лікарських посад</i> до таких належить, зокрема, генеральний директор, директор, медичний директор, головлікар, начальник, завідувач, заступники з числа лікарів (генерального директора, директора, головного лікаря, головного державного санітарного лікаря, начальника, завідувача). Отже, такі працівники мають право на гарантований мінімальний розмір зарплати не менше 20000,00 грн незалежно від умов, які висувалися у 2022 році.</p>	
Не менше 13500,00 грн	Це особи, які обіймають посади, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів). Тут орієнтир на: <ul style="list-style-type: none"> • розділ «Фахівці» <i>Випуску 78 «Охорона здоров'я» ДКХП, затвердженого наказом МОЗ від 29.03.2002 р. № 117;</i> • <i>Перелік посад фахівців у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я, затверджений наказом МОЗ від 28.10.2002 р. № 385;</i> • <i>Перелік посад фахівців з фармацевтичною освітою у закладах охорони здоров'я, затверджений наказом МОЗ від 28.10.2002 р. № 385</i>

3

Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держстату від 13.01.2004 р. № 5.

4

Постанова КМУ «Деякі питання оплати праці (грошового забезпечення) окремих категорій працівників, військовослужбовців Національної гвардії та Державної прикордонної служби, посадових осіб Державної митної служби, осіб рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту, поліцейських, які забезпечують життєдіяльність населення, на період дії карантину, установленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та протягом 30 днів з дня його відміни» від 29.04.2020 р. № 375.

5

Постанова КМУ «Про виділення коштів для забезпечення здійснення деяких заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню, локалізацію та ліквідацію спалахів, епідемій та пандемій гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 06.05.2020 р. № 272.

6

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

По-друге, розмір зарплати не менше 20000,00/13500,00 грн нараховується **за повністю виконану норму праці** (п.п. 1 п. 1 постанови № 28). У разі якщо (п.п. 2 п. 1 постанови № 28):

- норма праці за місяць з якихось причин **не виконана** (працівник хворів, був у відпустці тощо);
- особа працює в режимі неповного робо-

чого дня або неповного робочого тижня, то мінімальний розмір зарплати визначають пропорційно зайнятості (для неповного робочого часу) або відпрацьованому часу (для інших випадків).

А от винесення працівнику догани не впливає на розмір оплати. Фактично догана — не привід зменшити мінімальний рівень нарахованої зарплати.

ЯК ЗАБЕЗПЕЧИТИ МІНІМАЛЬНИЙ РОЗМІР

Що входить у мінрозмір? Згідно з абз. 5 п.п. 1 п. 1 постанови № 28 під час обчислення розміру зарплати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються **основна, додаткова зарплата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати**.

Розуміємо, що орієнтуватися тут можна на Інструкцію № 5³ і враховувати, крім окладу, **всі доплати** (у тому числі «коронавірусні» доплати відповідно до постанови № 375⁴ та постанови № 372⁵) і **надбавки, встановлені працівнику, а також премії**.

Не враховуються для виконання вимог постанови № 28:

- виплати **за невідпрацьований час** (відпускні, оплата курсів підвищення кваліфікації, оплата днів донорства, оплата простою тощо);
- виплати, що **не пов'язані з виконанням норми праці** (зокрема, матеріальна допомога, премії до святкових та ювілейних дат, компенсація відпускних тощо);
- виплати **за роботу понад норму** (зокрема, оплата за роботу у вихідні або святкові дні, що не передбачена графіком роботи і проведена понад норму робочого часу (не надавався інший день відпочинку), оплата надурочних годин тощо).

Якщо склали всі виплати, нараховані за відпрацьований повністю час і зарплата виявляється менше за мінімальний розмір (20000,00/13500,00), то, як і в минулому році, передбачено механізм «дотягування» її до такого розміру.

Надбавка Відповідно до абз. 5 п.п. 1 п. 1 постанови № 28 **граничний розмір надбавок**, які передбачені п.п. «а» п.п. 2 п. 3 постанови № 1298⁶, може бути збільшений для досягнення розміру нарахованої зарплати не менше мінімального рівня. Йдеться про такі **надбавки**:

- за високі досягнення в праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Відповідно до абз. 2 п.п. «а» п.п. 2 п. 3 постанови № 1298 граничний розмір зазначених вище надбавок становить **50% посадового окладу**. Але **за необхідності** *постанова № 28* дозволяє **збільшити** цей граничний розмір, щоб забезпечити мінімальний розмір зарплати (20000,00/13500,00).



ВАЖЛИВО! Оскільки надбавки, які передбачені п.п. «а» п.п. 2 п. 3 постанови № 1298, встановлюються **у відсотках до посадового окладу**, то для реалізації *постанови № 28* також правильніше встановлювати **надбавку у відсотках до посадового окладу**. Розмір надбавки зазначається в наказі керівника закладу.

Тобто визначити суму, до якої потрібно здійснювати донарахування надбавки за категоріями працівників (13500,00/20000,00 грн), **а потім — відповідний відсоток надбавки**, виходячи з цієї суми. І в наказі вже зазначити відповідні відсотки надбавки. Звісно, іноді на «красиві» відсотки можна і не вийти. Як вчинити? *Постанова № 28* не містить додаткових вказівок стосовно **округлення** відсоткового розміру надбавки, тож тут рішення за керівником. Можна ухвалити рішення про:

- **округлення** до стількох знаків, щоб отримати **найточніший** розмір надбавки, якщо кошти на оплату праці виділені на реалізацію *постанови № 28* **без диференціації**;
- **округлення до певної кількості знаків** (наприклад, до десятих). *Постанова № 28* передбачає, що зарплата має становити **не менше** 13500,00/20000,00 грн, тому надбавкою ми можемо встановити

ти зарплату і трішки більше, **головне не менше.**

Якщо немає ніяких змін в оплаті праці працівників (не підвищується оклад, надбавка за вислугу років тощо, у результаті чого може зменшуватися відсоток надбавки для «дотягування» до мінімального розміру), то наказ щомісяця буде однаковий. Якщо ж зміни є, то щодо тих працівників, в яких відбуваються зміни, слід переобчислювати відсоток надбавки для «дотягування» до мінімального розміру.


А чи можна так не ускладнювати життя та в наказі керівника зазначити **лише суму**, до якої потрібно здійснювати донарахування надбавки за категоріями працівників (13500,00/20000,00 грн), а бухгалтер, вже орієнтуючись на цю суму, буде визначати фіксований розмір надбавки (тобто як різницю) і не визначати відсоток надбавки? Ми вважаємо, оскільки надбавки встановлюються у відсотках до посадового окладу, то такий відсоток все ж таки треба визначити. Втім, го-

ловне в цьому питанні — це виконати вимогу про забезпечення мінімального розміру нарахованої зарплати, тобто платити не менше. А встановлення надбавки у фіксованому розмірі (а не як відсоток до окладу) не є грубим порушенням законодавства.

Диференціація Постановою № 28 також передбачено **диференціацію** зарплати медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації. Ціль зрозуміла — щоб, наприклад, лікарі різних категорій не отримували однаковий мінімальний розмір зарплати.

Зауважимо, що це **не є обов'язком** роботодавця — орієнтуватися потрібно на **наявність коштів на оплату праці**. Якщо ж кошти на диференціацію є, то цього можна досягти шляхом встановлення різних розмірів надбавки (наприклад, за складність та напруженість у роботі) для працівників різної кваліфікації, з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, результатів його роботи.

СТАНДАРТНІ СИТУАЦІЇ

 **Приклад 1 (повністю відпрацьований час).** Лаборанту (основне місце роботи, працює на повну ставку) нараховано:


- посадовий оклад — 4745,00 грн;
- підвищення посадового окладу за роботу з живими збудниками інфекційних захворювань та за роботу з хімічними речовинами, віднесені до алергенів, — 15 % посадового окладу (п. 2.19 додатка 3 до Умов № 308/519⁷);
- надбавку за вислугу років — 20 % посадового окладу.

Диференціація зарплати працівників залежно від кваліфікації не передбачена, забезпечується нарахуванням тільки мінімального розміру зарплати (13500,00 грн) за рахунок встановлення надбавки за складність і напруженість у роботі.

1. Фактичний розмір зарплати лаборанта: 4745,00 грн + 4745,00 грн × 15 % + (4745,00 грн + 15 %) × 20 % = 6548,10 грн.

2. Мінімальний розмір зарплати лаборанта відповідно до постанови № 28 становить **13500,00 грн**. Отже, надбавка за складність і напруженість у роботі **в гривнях** має бути така: 13500,00 грн – 6548,10 грн = **6951,90 грн**.

3. Розмір надбавки за складність і напруженість у роботі **у відсотках** до посадового окладу: 6951,90 грн : (4745,00 грн^{посадовий оклад} + 15 %^{підвищення}) × 100 = **27,40 %**⁸.

 **Приклад 2 (неповний робочий час).** Лікар працює на умовах неповного робочого дня (частина зайнятості — 0,75 ставки). За повністю відпрацьований час за графіком роботи йому належать:

- посадовий оклад пропорційно зайнятості — 4599,75 грн (6133,00 грн × 0,75 ставки);
- підвищення посадового окладу у зв'язку із шкідливими і важкими умовами праці — 15 % посадового окладу (п. 2.6 додатка 3 до Умов № 308/519);
- надбавка за вислугу років — 10 % посадового окладу;
- виробнича премія — 30 % посадового окладу.

Диференціація зарплати працівників залежно від кваліфікації не передбачена, забезпечується нарахуванням тільки мінімального розміру зарплати (20000,00 грн) за рахунок встановлення надбавки за складність і напруженість у роботі. Наказом керівника передбачено округлення відсоткового розміру надбав-

⁷ Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджені спільним наказом Мінсоцполітики та МОЗ від 05.10.2005 р. № 308/519.

⁸ При такому округленні відсоткового розміру надбавки в гривнях така надбавка буде потрібною суми.

ки за складність, напруженість у роботі до сотих.

1. Фактично розмір зарплати лікаря: $4599,75 \text{ грн} + (4599,75 \text{ грн} \times 15\%) + (4599,75 \text{ грн} + 15\%) \times 10\% + (4599,75 \text{ грн} + 15\%) \times 30\% = 7405,59 \text{ грн}$.

2. Мінімальний розмір зарплати лікаря відповідно до постанови № 28 пропорційно зайнятості (0,75 ставки) становить **15000,00 грн** (20000,00 грн \times 0,75 ставки). Отже, надбавка за високі досягнення в праці у гривнях: $15000,00 \text{ грн} - 7405,59 \text{ грн} = 7594,41 \text{ грн}$.

3. Розмір надбавки у відсотках до посадового окладу (округлення до сотих): $7594,41 \text{ грн} : (4599,75 \text{ грн}_{\text{посадовий оклад}} + 15\%_{\text{підвищення}}) \times 100 = 143,57\%$.

4. Зарплата лікаря: $7405,59 \text{ грн} + (4599,75 \text{ грн}_{\text{посадовий оклад}} + 15\%_{\text{підвищення}}) \times 143,57\% = 15000,03 \text{ грн}$.



Приклад 3 (повна ставка + хвороба). Сестра медична (працює на повну ставку) у лютому 2023 року через хворобу відпрацювала тільки 11 р. дн. Кількість робочих днів за графіком роботи — 20. У лютому 2023 року їй належать:

- посадовий оклад пропорційно від-

працьованим дням — 2752,75 грн (5005,00 грн : 20 р. дн. \times 11 р. дн.);

- надбавка за вислугу років — 10% посадового окладу;
- лікарняні — 2800,00 грн.

Диференціація зарплати працівників залежно від кваліфікації не передбачена, забезпечується нарахуванням тільки мінімального розміру зарплати (13500,00 грн) за рахунок встановлення надбавки за складність і напруженість у роботі.

1. Фактичний розмір зарплати сестри медичної: $2752,75 \text{ грн} + (2752,75 \text{ грн} \times 10\%) = 3028,03 \text{ грн}$.

2. Мінімальний розмір зарплати сестри медичної відповідно до постанови № 28 пропорційно відпрацьованим дням становить **7425,00 грн** (13500,00 грн : 20 р. дн. \times 11 р. дн.). Отже, надбавка за складність і напруженість у роботі в гривнях: $7425,00 \text{ грн} - 3028,03 \text{ грн} = 4396,97 \text{ грн}$.

3. Розмір надбавки у відсотках до посадового окладу: $4396,97 \text{ грн} : 2752,75 \text{ грн}_{\text{посадовий оклад}} \times 100 = 159,73\%$

4. Зарплата працівниці: $7425,00 \text{ грн} + 2800,00 \text{ грн}_{\text{лікарняні}} = 10225,00 \text{ грн}$.

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ



Приклад 4 (диференціація). В установі працюють два лікарі (основне місце роботи, працюють на повну ставку):

1) з II кваліфікаційною категорією (посадовий оклад — 5699,00 грн);

2) без категорії (посадовий оклад — 5265,00 грн);

Також обидва лікарі мають право на:

- надбавку за вислугу років — 10% посадового окладу;
- виробничу премію — 20% посадового окладу.

Лютий 2023 року лікарями відпрацьовано повністю. Наказом керівника передбачено встановлення відсоткового розміру надбавки за складність, напруженість у роботі таким чином, щоб забезпечити диференціацію пропорційно зайнятості:

- зарплата лікаря без категорії має становити **20000,00 грн**;
- зарплата лікаря з II кваліфікацій-

ною категорією має становити **20500,00 грн**.

1. Фактично зарплата лікаря з II кваліфікаційною категорією:

$5699,00 \text{ грн} + (5699,00 \text{ грн} \times 10\%) + (5699,00 \text{ грн} \times 20\%) = 7408,70 \text{ грн}$.

2. Мінімальний розмір зарплати лікаря з II кваліфікаційною категорією відповідно до наказу керівника становить **20500,00 грн**. Отже, надбавка за складність, напруженість у роботі в гривнях має бути: $20500,00 \text{ грн} - 7408,70 \text{ грн} = 13091,30 \text{ грн}$. Далі визначаємо розмір надбавки у відсотках до посадового окладу.

3. Фактично зарплата лікаря без категорії: $5265,00 \text{ грн} + (5265,00 \text{ грн} \times 10\%) + (5265,00 \text{ грн} \times 20\%) = 7871,18 \text{ грн}$.

4. Мінімальний розмір зарплати лікаря без категорії відповідно до наказу керівника становить **20000,00 грн**. Отже, надбавка за високі досягнення в праці в гривнях має бути: $20000,00 \text{ грн} - 7871,18 \text{ грн} = 12128,82 \text{ грн}$. Далі визначаємо розмір надбавки у відсотках до посадового окладу.

«КОРОНАВІРУСНА» ДОПЛАТА

Медичним працівникам, наприклад, лабораторних центрів МОЗ відповідно до постанови № 372 (про цю доплату ми писали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 32/2020, с. 18) може встановлюватися «коронавірусна» доплата.

Оскільки в постанові № 28 немає спеціальної норми про нарахування «коронавірусної» доплати понад 13500,00/20000,00 грн, то нарахована «коронавірусна» доплата **враховується** в межах 13500,00/20000,00 грн.

Але! При визначенні розміру самої «коронавірусної» доплати надбавка, встановлена для забезпечення мінімального розміру, **не враховується** (абз. 7 п.п. 1 п. 1 постанови № 28).



Приклад 5. Лікаря-лаборанту (основне місце роботи, працює на повну ставку) за повністю відпрацьований місяць належать:

- посадовий оклад — 6567,00 грн;
- підвищення посадового окладу у зв'язку із шкідливими і важкими умовами праці — 15% посадового окладу: 985,05 грн (6567,00 грн × 15%);
- надбавка за вислугу років — 20% посадового окладу: 1510,41 грн ((6567,00 грн + 6567,00 × 15%) × 20%);
- «коронавірусна» доплата — 50% зарплати.

Диференціація зарплати працівників залежно від кваліфікації не перед-

бачена, забезпечується нарахуванням тільки мінімального розміру зарплати (20000,00 грн) за рахунок встановлення надбавки за складність і напруженість у роботі. Наказом керівника передбачено округлення відсоткового розміру надбавки за складність, напруженість у роботі до **сотих**.

1. Зарплата: 6567,00 грн + 985,05 грн + 1510,41 = 9062,46 грн.

2. «Коронавірусна» доплата: 9062,46 грн × 50% = 4531,23 грн.

3. Фактично нараховано: 9062,46 грн + 4531,23 грн = 13593,69 грн.

4. Мінімальний розмір зарплати становить **20000,00 грн**. Отже, надбавка за складність і напруженість у роботі **в гривнях** має становити **6406,31 грн** (20000,00 грн – 13593,69 грн).

5. Розмір надбавки **у відсотках** до посадового окладу: 6406,31 грн : (6567,00 грн + 985,05 грн) × 100 = **84,83%**.

Може бути таке, що надбавка за складність і напруженість у роботі була встановлена на загальних підставах, а не з метою виконання постанови № 28, тобто в розмірі 50%. Тоді фактично можна говорити, що вона повинна увійти до зарплати з метою розрахунку «коронавірусної» доплати, і тоді в сумі зарплата може дорівнювати/перевищити 20000,00 та додаткової надбавки встановлювати не доведеться.

СУМІСНИЦТВО ТА СУМІЩЕННЯ

Сумісництво Якщо працівник працює і за основним місцем роботи, і за внутрішнім сумісництвом, йому необхідно забезпечити мінімальний розмір зарплати **за кожним місцем** роботи (за кожною посадою), адже це два різних трудових договори, які юридично не пов'язані між собою.

Важливо: якщо особа працює і за основним місцем роботи, і за внутрішнім сумісництвом, але **право** на мінімальний розмір зарплати має тільки **за однією посадою**, яка є медичною, то мінімальний розмір забезпечуємо тільки за такою посадою.



Приклад 6 (основне місце роботи + сумісництво). Особа працює лікарем за основним місцем роботи (повна зайнятість) та лікарем за сумісництвом

на умовах неповного робочого часу (частина зайнятості — 0,5 ставки). За повністю відпрацьований місяць лікарю нараховано:

- зарплату за основним місцем роботи — 11637,37 грн;
- зарплату за внутрішнім сумісництвом — 5818,68 грн.

Диференціація зарплати працівників залежно від кваліфікації не передбачена, забезпечується нарахуванням тільки мінімального розміру зарплати (20000,00 грн) за рахунок встановлення надбавки за складність і напруженість у роботі.

Нарахування фактично зароблених лікарем виплат та забезпечення нарахування

мінімального розміру потрібно здійснювати **за кожною посадою окремо**.

По-перше, проводимо розрахунки за основною посадою. Мінімальний розмір зарплати лікаря **за основною посадою** відповідно до постанови № 28 становить **20000,00 грн**. Отже, надбавка за складність і напруженість у роботі **в гривнях** має становити **8362,63 грн** (20000,00 грн – 11637,37 грн). Далі визначаємо розмір надбавки **у відсотках** до посадового окладу.

По-друге, проводимо розрахунки за посадою **за внутрішнім сумісництвом**. Мінімальний розмір зарплати лікаря **за посадою** за внутрішнім сумісництвом (пропорційно зайнятості) відповідно до постанови № 28 становить **10000,00 грн** (20000,00 грн × 0,5 ставки). Отже, надбавка за складність і напруженість у роботі **в гривнях** має становити **4181,32 грн** (10000,00 грн – 5818,68 грн). Далі визначаємо

розмір надбавки **у відсотках** до посадового окладу.

Суміщення Якщо працівник суміщає посади **в межах одного трудового договору**, то за суміщення посад йому встановлюється доплата (п.п. 3.1.1 Умов № 308/519). І його нараховану зарплату (**у тому числі доплату за суміщення**) треба порівнювати з мінімальним рівнем зарплати, встановленим постановою № 28 для основної посади. У цьому випадку **немає підстав** для забезпечення працівнику мінімального рівня зарплати і за основною посадою, і за суміщуваною — працівник обіймає за трудовим договором одну посаду, а інші додаткові функції за доплату виконує у свій основний час, тобто в межах виконання однієї норми праці.

Якщо у вас залишилися питання — надсилайте їх в редакцію, будемо розбиратися разом.

Б

 Заклади культури



НЕПОВНОЛІТНЯ ОСОБА НА ПОСАДІ КЕРІВНИКА АМАТОРСЬКОГО КОЛЕКТИВУ: ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Приймаємо на роботу до будинку культури неповнолітню особу, якій 16 років, на посаду «керівник аматорського колективу». Які є нюанси при працевлаштуванні такого працівника?

ЧИ МОЖНА ПРИЙНЯТИ?

1
Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

2
Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 81 «Культура та мистецтво», затверджений наказом Міністерства культури та мистецтва від 14.04.2000 р. № 168.

Відповідно до ст. 96 КЗпП **1** вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються **професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників**. Кваліфікаційно-освітні вимоги до працівників **сфери культури** визначено Довідником № 168 **2**. Так, кваліфікаційні вимоги до **керівника колективу такі: повна або базова вища освіта** відповідного напрямку підготовки (спеціаліст або бакалавр); для спеціаліста — без вимог до стажу роботи; для бакалавра — під-

вищення кваліфікації та стаж роботи за аналогічною за характером професією не менше 3 років.

Тобто, для такої посади в претендента повинна бути **вища освіта**. Якщо претендент є неповнолітньою особою (у даному випадку віком 16 років), то, звісно, він її ще не має. Що робити? Згідно зі вступною частиною Довідника № 168 порядок застосування кваліфікаційних характеристик наведений у **Загальних положеннях Довідника № 336** **3**.

Своєю чергою в п. 11 «Загальних положень» Довідника № 336 сказано наступне.

³
Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності», затверджений наказом Мінпраці від 29.12.2004 р. № 336.

⁴
Закон України «Про культуру» від 14.12.2010 р. № 2778-VI.



ЦИТАТА. «Особи, які не мають відповідної освіти або стажу роботи, встановлених кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід та успішно виконують у повному обсязі покладені на них завдання та обов'язки, можуть бути, як виняток, залишені на займаній посаді або **призначені на відповідні посади за рекомендацією атестаційної комісії** (якщо інше не передбачено актами, що мають вищу юридичну силу)».

(п. 11 «Загальних положень» Довідника № 336)

Тобто, вимоги зазначеного пункту допускають укладання з працівником, який не відповідає кваліфікаційним вимогам, трудового договору за визначеними в цьому пункті умовами, у тому числі, якщо інше не передбачено актами, що мають вищу юридичну силу. Зазначимо, що Закон про культуру⁴ як акт вищої юридичної сили в даному випадку не містить перепон у застосуванні п. 11 Довідника № 336. Тому керівник будинку культури може створити комісію, яка проведе атестацію претендента на посаду — неповнолітньої особи (оцінить його знання, вміння та можливість виконувати роботу за посадою), та за її результатами як виняток прийме на роботу таку особу.

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН



Трудові відносини з працівниками — неповнолітніми особами регулюються гл. XIII КЗпП (ст. 187–200). Основні правила, які по-

трібно знати в процесі прийняття на роботу такого працівника, та гарантії, на які він має право, наведено в таблиці нижче.

Нюанси прийняття на роботу неповнолітніх та трудові гарантії

Питання	Пояснення
Праця 16-річної особи можлива?	Трудовим законодавством допускається прийняття на роботу неповнолітніх осіб, які вже досягли 16 років (ч. 1 ст. 188 КЗпП). Згода батьків (або осіб, які їх замінюють) не потрібна
Які особливості прийняття на роботу?	По-перше , відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП трудові договори з неповнолітніми особами слід укладати обов'язково в письмовій формі . Типової форми такого договору законодавством не визначено, тому він укладається в довільній формі . Приклад такого договору ми навели на рис. 2 на с. 28 (зверніть увагу — це тільки приклад, його можна взяти за основу при складанні власного трудового договору)
Які особливості прийняття на роботу?	<p>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Незалежно від того, що з працівником укладається трудовий договір у письмовій формі, про прийняття на роботу неповнолітнього, як і щодо будь-якого іншого працівника, роботодавець видає наказ, але з урахуванням особливостей роботи неповнолітніх, передбачених трудовим законодавством. Приклад такого наказу наведено на рис. 1 на с. 27.</p> <p>У чому особливості? Так, при оформленні неповнолітнього працівника на постійне місце роботи слід мати на увазі, що колись цей працівник стане повнолітнім, особливо коли особа приймається на роботу в наближеному до 18 років віці. Врегулювання деяких питань роботи такого працівника в наказі про прийняття та в трудовому договорі дозволить у подальшому уникнути проблемних ситуацій, наприклад, щодо тривалості робочого часу.</p> <p>По-друге, неповнолітня особа може бути прийнята на роботу лише після попереднього медичного огляду, а потім вона проходить медогляд щороку до досягнення 21 року. Це передбачено ст. 191 КЗпП. Статтею 169 КЗпП визначено, що роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Нагадаємо, що в період воєнного стану медогляди проходять у загальному порядку.</p> <p>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Кожна установа повинна вести спеціальний облік неповнолітніх працівників, в якому зазначається дата їхнього народження. Це передбачено ст. 189 КЗпП. При цьому не сказано, як вести цей облік і навіщо. Свого часу в листі від 04.09.2013 р. № 697/021/106-13 Мінсоцполітики зазначало, що для цього в довільній формі ведеться Журнал обліку працівників, які не досягли 18 років.</p> <p>По-третє, із неповнолітніми не можна укладати договори про повну матвідповідальність (ч. 1 ст. 135¹ КЗпП). Але працівників у віці до 18 років можна притягати до матвідповідальності на загальних підставах, у такому разі працівник відповідатиме в розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку (ст. 132 КЗпП)</p>

Питання	Пояснення
Які документи має подати особа віком 16 років для оформлення на роботу?	<p>Згідно зі <i>ст. 24 КЗпП</i> при укладенні трудового договору громадянин (крім заяви про прийняття на роботу) зобов'язаний надати роботодавцю певний пакет документів. При цьому норма не містить винятків у поданні документів неповнолітніми.</p> <p>Зупинимось на деяких з таких документів.</p> <p>1. Документ про освіту, спеціальність або кваліфікацію (за наявності) — у випадках, передбачених законодавством. Маються на увазі ті випадки, коли згідно із законодавством для зайняття посади кандидат повинен мати відповідну освіту. Як вирішується питання прийняття на роботу неповнолітніх, які тільки здобувають (будуть здобувати) таку освіту, ми розглянули вище. А поки що особа може надати документ, який у неї є (наприклад, про здобуття повної середньої освіти). Або особа може надати довіку із закладу освіти по те, що здобуває відповідну освіту.</p> <p>2. Документ про стан здоров'я. Тут мається на увазі документ про проходження медичного огляду, про який ми говорили вище.</p> <p>3. Трудова книжка або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. З 10.06.2021 р. розпочався процес запровадження обліку трудової діяльності працівників в електронній формі. Тож у роботодавця може виникнути питання, чи потрібно взагалі заводити паперову трудову книжку на першому місці роботи. Згідно з <i>ч. 2 ст. 48 КЗпП</i> та <i>ч. 3 ст. 24 КЗпП на вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше 5 днів після прийняття на роботу.</i> Тож, якщо неповнолітня особа вперше приймається на роботу і хоче трудову книжку, то роботодавець зобов'язаний її завести (потім відсканувати і передати відомості до ПФУ). Не забудьте до допуску до роботи подати Повідомлення про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту</p>
Чи можна встановити випробувальний термін?	<p>Згідно зі <i>ст. 26 КЗпП</i> неповнолітнім особам не встановлюється випробувальний термін при прийнятті (до досягнення 18-річного віку).</p> <p>Втім, нагадаємо, що в період воєнного стану особливості трудових відносин визначає <i>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX</i> (далі — <i>Закон № 2136</i>). Частиною 2 <i>ст. 2 Закону № 2136</i> визначено, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.</p> <p>Отже, якщо роботодавець вважає за необхідне встановити випробування неповнолітній особі при прийнятті на роботу, то в період воєнного стану він може це зробити (а може і не встановлювати)</p>
Яка тривалість робочого часу?	<p>Загальний випадок У загальному випадку керівник аматорського колективу будинку культури не має права на скорочену тривалість робочого часу. Для нього застосовують нормальну тривалість робочого часу — 40 годин на тиждень (див. <i>лист МКІП від 26.03.2021 р. № 971/0-229/21/20.3</i> у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 33/2021, с. 36).</p> <p>При цьому норма годин, для якої встановлюється ставка зарплати (18 годин на тиждень, про оплату див. далі), і нормальна тривалість робочого часу (40 годин на тиждень) — поняття різні. 18 годин на тиждень — це, по суті, час, який витрачає керівник на безпосередню роботу з колективом. Але, окрім цієї роботи, у нього є інші завдання та обов'язки, відображені в посадовій інструкції.</p> <p>Неповнолітні Відповідно до <i>ст. 51 КЗпП</i> для неповнолітніх працівників установа скорочена тривалість робочого часу. Для осіб віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень. Це значить, що при відпрацюванні такої норми вони отримують повний посадовий оклад (<i>ч. 1 ст. 194 КЗпП</i>).</p> <p>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Разом з тим, <i>ст. 51 КЗпП</i> передбачено: для учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, тривалість робочого часу не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої для осіб відповідного віку, тобто для працівників віком від 16 до 18 років — 18 годин на тиждень.</p> <p>Це значить, що в період навчального року (із закладу освіти неповнолітня особа повинна надати довідку про тривалість навчального року) залучати неповнолітню особу до роботи можна тільки протягом 18 годин на тиждень, тобто половину від норми. А за межами навчального року тривалість робочого тижня повинна становити 36 годин.</p> <p>Отже, на період навчального року осіб приймають на неповну зайнятість (не більше 0,5 ставки). І оплата праці провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (<i>ч. 3 ст. 194 КЗпП</i>). Після закінчення навчального року особи переводяться на повну ставку з тривалістю робочого тижня 36 годин та отриманням повного посадового окладу (якщо, звісно, сама особа хоче працювати на повну ставку)</p>

Питання	Пояснення
Яка тривалість щорічної основної відпустки?	<p>Особи віком до 18 років мають право на щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день у зручний для них час (ч. 2 ст. 75, ч. 1 ст. 195 КЗпП, ч. 8 ст. 6, ч. 13 ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, далі — Закон про відпустки). Неповнолітній працівник має бути повідомлений власником про дату початку відпустки не пізніше, ніж за два тижні до початку відпустки (ст. 79 КЗпП).</p> <p> ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Згідно зі ст. 12 Закону № 2136 у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. Втім, це право, а не обов'язок керівника, він може надати і повну тривалість відпустки.</p> <p>Щорічна основна відпустка неповнолітнім може надаватись також у перший рік роботи за їх заявою до настання шестимісячного строку безперервної роботи в установі (ч. 2 ст. 195 КЗпП, ч. 7 ст. 10 Закону про відпустки).</p> <p> ПАМ'ЯТАЙТЕ. Ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року забороняється.</p>
Які особливості звільнення?	<p>Звісно, працівник може звільнитися за власним бажанням або ж за угодою сторін чи у зв'язку із закінченням дії трудового договору. У таких випадках роботодавець повинен дотримуватися загального порядку звільнення.</p> <p>А якщо працівника звільняють за ініціативою роботодавця, то в такому разі потрібно ще отримати згоду районної (міської) служби у справах дітей на таке звільнення (ст. 198 КЗпП). При цьому звільнення на підставах, перелічених у пп. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, таких як:</p> <ul style="list-style-type: none"> • зміни в організації виробництва і праці установи; • ліквідація установи; • реорганізація (банкрутство) або репрофілювання установи; • скорочення чисельності або штату працівників, <p>відбувається тільки у виняткових випадках і не допускається без подальшого працевлаштування цього працівника (ст. 198 КЗпП).</p> <p>Трудовий договір може бути розірваний на вимогу батьків неповнолітнього, його усиновителів та піклувальників, а також державних органів та службових осіб, на яких покладені нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, коли продовження його чинності загрожуює здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси (ст. 199 КЗпП)</p>

5

Наказ Мінкультури «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки» від 18.10.2005 р. № 745.

6

Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.

7

Прожитковий мінімум для працездатних осіб.

ОПЛАТА ПРАЦІ

Посадовий оклад Зазначимо, що згідно з **таблицею 1 додатка 3 до наказу № 745**⁵ керівникам колективів встановлюють **7–10 тарифні розряди**. При цьому прив'язки до рівня освіти чи чогось іншого немає. **Пунктом 3 наказу № 745 керівникам закладів надано право встановлювати працівникам конкретні розміри окладів**. Отже, саме керівник закладу визначає конкретний розряд, наприклад, орієнтуючись на досягнення працівника, його досвід та результати роботи. Враховуючи, що неповнолітня особа ще не має певних результатів роботи та навіть освіти, їй логічно встановити 7 тарифний розряд.

Оплата Вище ми зазначили, що оплата праці неповнолітніх працівників здійснюється за умови виконання роботи:

- **поза межами навчального року**, коли особі встановлюють скорочення трива-

лості щоденної роботи 36 годин на тиждень, — у повному обсязі;

- **у період навчального року**, коли особу залучають на умовах неповного робочого часу (18 годин на тиждень), — оплата проводиться пропорційно відпрацьованому часу.

Примітку 2 до Схеми тарифних розрядів посад (професій) професіоналів, фахівців, керівників інших структурних підрозділів, технічних службовців і робітників культури, наведеною в додатку 3 до наказу № 745, передбачено:

- проведення оплати праці керівників колективів як за посадовими окладами, так і за погодинними ставками;
- встановлення посадових окладів за 3 години роботи в день.

МКІП у листі від 26.03.2021 р. № 971/0-229/21/20.3 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет»,

№ 33/2021, с. 36) підкреслює, що оплата праці **за посадовими окладами** здійснюється **при забезпеченні систематичних занять** (навчань) тривалістю **3 години в день (по 45 хвилин)**. В інших випадках оплата праці здійснюється за погодинними ставками.

Отже:

- у **період навчального року**, коли керівника колективу — неповнолітню особу залучають до роботи **на умовах неповного робочого часу** (тривалість робочого тижня не більше 18 годин), то його залучають до **занять** (навчань) тривалістю не більше **1,5 години в день, тобто він працює не більше, ніж на 0,5 ставки з відповідною пропорційною оплатою**;
- за **межами навчального року**, коли керівника колективу — неповнолітню особу залучають до роботи на **повний робочий час** (тривалість робочого тижня не більше 36 годин), то його залучають до **занять** (навчань) тривалістю не більше **3 години в день**, тобто він працює на ставку і йому встановлюють повний **посадовий оклад**.

ПСП Якщо працівник є учнем і:

- **отримує стипендію з бюджету**, то в такому разі до його доходу у вигляді зарплати податкова соціальна пільга (далі — ПСП) **застосовується на загальних підставах**. Тобто він може претендувати на загальну ПСП відповідно до *п.п. 169.1.1 ПКУ*⁶ в розмірі 50% ПМПО⁷ (у 2023 році це — 1342,00 грн), якщо зарплата не перевищує граничного розміру доходу, визначеного згідно з *п.п. 169.4.1 ПКУ* (у 2023 році — 3760,00 грн);
- **НЕ отримує стипендію**, то відповідно до *п.п. «2» п.п. 169.1.3 ПКУ* має право на **підвищену ПСП** у розмірі 150% від загальної (у 2023 році — 2013,00 грн), якщо його зарплата за місяць не перевищила граничного розміру (у 2023 році — 3760,00 грн). Підставою для отримання пільги є **заява** платника податку **ТА довідка** із закладу освіти про те, що така особа **НЕ отримує стипендію** з бюджету (див. *консультацію в категорії 103.08.03 ЗІР*). У **графі 9** додатка 4ДФ потрібно зазначити ознаку ПСП «02».

КЗ «Будинок культури»

НАКАЗ

01.02.2023 р.

м. N

№ 55-к

Про прийняття на роботу Максименко Т. П.

ПРИЙНЯТИ:

1. Максименко Тетяну Петрівну, 2007 р. н. на посаду керівника аматорського колективу з оплатою праці відповідно до штатного розпису з 06.02.2023 р.
2. Встановити Максименко Тетяні Петрівні до досягнення нею 18 років (ст. 51, ст. 193, ст. 194 КЗпП):
 - у період навчального року тривалість робочого часу 18 годин на тиждень з оплатою пропорційно відпрацьованому часу;
 - в інший період — скорочену тривалість робочого часу 36 годин на тиждень з оплатою праці, як за повну тривалість щоденної роботи.
3. Після досягнення Максименко Тетяною Петрівною 18 років тривалість її робочого часу встановлюється відповідно до ст. 50 КЗпП і становитиме 40 годин на тиждень. Про дату застосування нормальної тривалості робочого часу видається окремий наказ.
4. Укласти з Максименко Тетяною Петрівною письмовий трудовий договір.

- Підстава: 1. Заява Максименко Т. П. від 01.02.2023 р.
2. Довідка про медичний огляд від 01.02.2023 р.

Директор

Матвієнко

Наталія МАТВІЄНКО

З наказом ознайомена

Максименко

Тетяна МАКСИМЕНКО

01.02.2023 р.

 Рис. 1.

Приклад наказу про прийняття на роботу неповнолітнього

Трудовий договір

Місто _____

«___» _____ 20_ р.

КЗ «Будинок культури» в особі директора _____ ПІБ _____, що діє на підставі Статуту (далі — **Роботодавець**), з одного боку, і громадянка _____ ПІБ _____ (далі — **Працівник**), з другого боку, уклали між собою цей трудовий договір про таке.

1. Цей договір є: (потрібне підкреслити)
безстроковим, що укладається на невизначений строк;
на визначений термін, установлений за погодженням сторін

(указати строк дії договору)

таким, що укладається на час виконання певної роботи

(указати строк виконання роботи)

2. **Працівник** зобов'язаний виконувати _____
(зазначаються докладні характеристики роботи)

та вимоги до рівня її виконання: якість виконання робіт, рівень виконання норм та нормованих завдань,

дотримання правил з охорони праці, строки її виконання)

3. **Роботодавець** зобов'язується:

- оплачувати працю **Працівника** відповідно до окладу згідно зі штатним розписом та вимогами нормативно-правових актів;
- забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці для виконання прийнятих **Працівником** зобов'язань, обладнати робоче місце відповідно до вимог нормативних актів про охорону праці.

4. На період дії воєнного стану особливості трудових відносин визначаються відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ.

5. До досягнення **Працівником** 18 років (ст. 51, ст. 193, ст. 194 КЗпП України):

- у період навчального року тривалість робочого часу складає 18 годин на тиждень з оплатою пропорційно відпрацьованому часу;
- в інший період встановлюється скорочена тривалість робочого часу 36 годин на тиждень з оплатою праці, як за повну тривалість щоденної роботи.

Після досягнення 18 років тривалість робочого часу **Працівника** встановлюється відповідно до ст. 50 КЗпП України і становитиме 40 годин на тиждень.

Графік роботи:

(зазначаються години роботи та відпочинку)

У подальшому інша тривалість робочого часу може встановлюватись за угодою між **Працівником і Роботодавцем**.

6. До досягнення **Працівником** 18 років тривалість щорічної основної відпустки складає 31 календарний день за кожний відпрацьований робочий рік. Така відпустка надається в зручний час за заявою працівника.

7. При вирішенні питань, не передбачених цим договором, сторони керуються загальними нормами законодавства про працю України.

8. Трудовий договір набирає чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами в договорі, але не пізніше дня фактичного допущення **Працівника** до роботи.

Датою фактичного допущення **Працівника** до роботи є дата початку проходження попереднього медичного огляду відповідно до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом МОЗ від 21.05.2007 р. № 246, та надання **Роботодавцю** медичного висновку про проходження такого огляду.

9. Трудовий договір діє до досягнення **Працівником** 18 років. Після досягнення **Працівником** 18 років трудові відносини продовжуються, якщо жодна зі сторін не вимагає їх припинення. Але тривалість робочого часу та щорічної основної відпустки визначається на загальних підставах, про що видається окремий наказ **Роботодавця**.

10. Спори з виконання умов трудового договору розглядаються в порядку, встановленому законодавством України.

11. Трудовий договір складений у двох автентичних примірниках, один з яких перебуває в **Роботодавця**, другий — у **Працівника**.

12. Підписи сторін:

Роботодавець**Працівник** _____

«___» _____ 20_ р.

«___» _____ 20_ р.

13. Трудовий договір розірваний сторонами «___» _____ 20_ р.

(підстави припинення договору вносяться з посиланням на відповідні статті КЗпП України)

Підписи сторін:

Роботодавець**Працівник** _____

«___» _____ 20_ р.

«___» _____ 20_ р.

Рис. 2.

Приклад трудового договору з неповнолітнім

Б

Публічні закупівлі

**ЗАКУПІВЛІ ВІДОКРЕМЛЕНИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ:
ЯК НЕ ЗАПЛУТАТИСЬ?**

Людмила Линник,

юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»



Фаховий коледж є територіально відокремленим структурним підрозділом закладу вищої освіти та має власний код ЄДР. Чи може коледж здійснювати закупівлі винятково залежно від власних потреб, без врахування потреб закладу вищої освіти, на основі лише власного річного плану у власному електронному кабінеті?

Одразу зазначимо: хоча питання читача і від закладу освіти, але воно виникає і в інших галузях, у тому числі держорганах та органах місцевого самоврядування. Тож радимо ознайомитись із цим матеріалом всім, хто має відокремлені підрозділи або є таким підрозділом.

У чому суть? Незважаючи на те, що питання закупівель для потреб відокремлених підрозділів юросіб не нове, чергової популярності воно набрало із запровадженням *Особливостей № 1178*¹.

Так, відповідно до *п. 15 Особливостей № 1178* за рішенням замовника **його відокремлений підрозділ може здійснювати закупівлю самостійно для задоволення потреб такого підрозділу**. У такому разі предмет закупівлі визначається замовником окремо для відокремленого підрозділу. Інформація про потребу в закупівлі, що повинна бути здійснена відокремленим підрозділом, вноситься до річного плану **замовника**.

У зв'язку з цим багато структурних підрозділів у різних сферах діяльності замислились над реалізацією такої норми. Адже, окрім закладів освіти, структурні підрозділи є, як ми вже зазначили вище, і в ОМС, і в держорганах тощо. Між тим структурні підрозділи бувають різні.

Давайте розберемось.

Про які структурні підрозділи йдеться? Своє бачення застосування зазначеної норми Мінекономіки виклало в *листі від 08.12.2022 р. № 3323-04/78667-06* (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 39/2022, с. 11), частково підтвердивши наші попередні думки з цього приводу (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 47–48/2022, с. 12). Зокрема про те, що в **цій нормі йдеться про відокремлені підрозділи, які не є юрособами**.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Водночас *п. 15 Особливостей № 1178* не поширюється на внутрішні підрозділи (відділи, управління, департаменти тощо) у структурі замовника, які не є при цьому відокремленими згідно з вимогами чинного законодавства. На цьому наголошує Мінекономіки в *листі від 08.12.2022 р. № 3323-04/78667-06*.

Також не застосовується ця норма до структурних підрозділів у статусі юросіб та розпорядників бюджетних коштів, що є замовниками в розумінні *ст. 2 Закону № 922*² (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 26/2020, с. 18).

Наприклад: відділ освіти міської ради в статусі юрособи є виконавчим органом місцевого самоврядування, окремим органом управління у сфері освіти, головним розпорядником бюджетних коштів, а отже і замовником у розумінні закупівельного законодавства. Натомість юридичний відділ міської ради є її внутрішнім структурним підрозділом, складовою її апарату і юрособою та замовником, відповідно, не є.

Тож на кого розрахована норма *п. 15 Особливостей № 1178*?

Згідно зі *ст. 95 ЦКУ*³ філією є відокремлений підрозділ юрособи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює всі або частину її функцій. Представництвом є відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює представництво і захист інтересів юридичної особи. Філії та представництва не є юрособами. Вони наділяються майном юрособи, що їх створила, і діють на підставі затвердженого нею положення. Керівники філій та представництв призначаються юридичною

¹ Особливості 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, затверджені постановою КМУ від 12.10.2022 р. № 1178.

² Закон України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 р. № 922-VIII.

³ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV.

⁴
Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань» від 15.05.2003 р. № 755-IV.

⁵
Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII.

особою і діють на підставі виданої нею довіреності. Відомості про філії та представництва юрособи **включаються до ЄДР**.

Відповідно до п. 20 ч. 2 ст. 9 Закону № 755⁴ в ЄДР містяться, з-поміж іншого, дані про відокремлені підрозділи юридичної особи, зокрема, ідентифікаційний код відокремленого підрозділу, найменування відокремленого підрозділу, місцезнаходження відокремленого підрозділу, види діяльності відокремленого підрозділу.

Відповідно до ч. 9 ст. 33 Закону про вищу освіту⁵ структурний підрозділ закладу вищої освіти, розташований в іншому населеному пункті, ніж місцезнаходження закладу вищої освіти, є територіально відокремленим структурним підрозділом. Територіально відокремлені структурні підрозділи закладу вищої освіти у формі інститутів, **коледжів**, факультетів, відділень тощо утворюються з метою задоволення потреб регіонального ринку праці у відповідних фахівцях та наближення місця навчання здобувачів вищої освіти до їх місця проживання. Такий підрозділ **не є юрособою** і діє на підставі затвердженого закладом вищої освіти положення та відповідно до отриманої ліцензії на провадження освітньої діяльності. Територіально відокремлений структурний підрозділ закладу вищої освіти очолює керівник, який підпорядкований керівнику закладу вищої освіти і діє на підставі відповідного доручення.

Тож наявність коду у відокремленого структурного підрозділу — це закономірно. Однак не змінює його сутність. Якщо це філія чи представництво, про що зазначено в положенні про такий підрозділ та в ЄДР, **окремою юрособою вони не є**.

Як здійснюються закупівлі? Між тим, філії, представництва та інші відокремлені підрозділи юросіб, на думку фахівців міністерства, **можуть здійснювати закупівлю** товарів, робіт і послуг **самостійно для задоволення власних потреб, за наявності рішення замовника — юрособи**.

Аби краще орієнтуватись у цьому питанні, слід згадати лист Мінекономіки від 15.09.2020 р. № 3304-04/56256-06. У ньому зазначалось, що філії та представництва юросіб, **які не мають статусу юросіб, не можуть від свого імені виступати замовником** у процедурах закупівлі товарів, робіт і послуг відповідно

до норм Закону № 922. У зазначеному випадку замовником може виступати саме юрособа, яка здійснює закупівлю безпосередньо або через уповноважений належним чином відокремлений підрозділ. **Але** договір про закупівлю від імені юрособи — замовника підписують керівники філій та представництв на підставі довіреності, виданої відповідно до чинного законодавства.

Таким чином, головна організація може визначати уповноважених осіб у філіях, представництвах та інших відокремлених підрозділах з метою забезпечення ефективного безперервного функціонування роботи замовника та його підрозділів як єдиного цілого. Маючи відокремлені підрозділи, які не можуть бути замовниками та самостійно здійснювати закупівлю товарів робіт і послуг, однак здійснюють свої функції поза межами замовника, замовник може ухвалити рішення (наказ, розпорядження) — закупівлі для такого підрозділу провести окремо.

Однак, якщо відокремлений підрозділ здійснює закупівлю згідно з вимогами Закону № 922, то така закупівля проводиться відповідно до складеного та затвердженого уповноваженою особою (особами) відокремленого підрозділу юрособи річного плану закупівель. Відокремлений підрозділ юридичної особи може під час реєстрації в системі електронних закупівель (в електронному кабінеті на обраному майданчику) вносити відомості про найменування та ідентифікаційний код відокремленого підрозділу такої юридичної особи.

При цьому міністерство зазначає, що інформація про потребу в закупівлі, що має бути здійснена відокремленим підрозділом, вноситься як до річного плану відокремленого підрозділу, так і до річного плану замовника.

Тобто, здійснити закупівлю самостійно тільки за річним планом відокремленого підрозділу не можна.

У річному плані замовника предмет закупівлі і сума зазначаються **окремо незалежно від того, чи сам замовник закуповує аналогічний предмет**.

Водночас надання повноважень відокремленим підрозділам не може бути спрямоване на уникнення проведення процедур закупівель головною організацією, що утворила такий відокремлений підрозділ.

Б



КОРЕКЦІЙНІ ПОСЛУГИ ЗА ДОГОВОРАМИ ЦПХ

Олена Макарук,

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



У зв'язку зі скасуванням Переліку робіт, які не є сумісництвом, яким чином тепер фахівцям (консультантам) інклюзивно-ресурсного центру надавати корекційні послуги в закладах освіти?

Законодавство передбачає, що фахівці (консультанти) інклюзивно-ресурсного центру можуть надавати корекційні послуги за цивільно-правовими угодами в закладах освіти. І такі заняття потребують проведення їх вдень, тобто коли у фахівців (консультантів) інклюзивно-ресурсного центру триває основний робочий час.

Раніше МОН, наприклад, у листі від 18.10.2019 р. № 1/11-9185, пояснювало, що Перелік робіт, які не є сумісництвом¹, включає в себе, зокрема, педагогічну роботу з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік. Виконання такої роботи допускалося в робочий час з дозволу керівника установи без утримання зарплати.

Втім, Перелік робіт, які не є сумісництвом, скасовано 22.11.2022 р. розпорядженням КМУ від 22.11.2022 р. № 1047-р. Як же вчинити, адже проводити корекційно-розвиткові заняття **потрібно саме вдень?**

Так, після закінчення основного робочого часу фахівця (консультанта) інклюзивно-ресурсного центру в закладах освіти в них **вже немає потреби**, — немає ніякого результату і продуктивності цих занять, а також ані діти, ані їх батьки не хочуть працювати так пізно.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Для вирішення цієї проблеми, за умови скасування дозволу роботи в межах основного робочого часу (не більше 240 годин на рік з погодинною оплатою праці), доцільно **застосовувати для таких працівників за основним місцем роботи гнучкий режим робочого часу**.

Згідно зі ст. 60 КЗпП роботодавець за погодженням з працівником може встановити гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого

часу упродовж робочого дня на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

Гнучкий режим робочого часу — це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу передбачає:

1) **фіксований час**, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) **змінний час**, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Отже, фахівцям (консультантам) інклюзивно-ресурсного центру, які задіяні в наданні корекційних послуг за цивільно-правовими угодами в закладах освіти, **можна встановити гнучкий режим роботи** в інклюзивно-ресурсному центрі.

Якщо такі послуги надаються кожного дня з понеділка по п'ятницю з 12.00 до 13.00, то можна на основній роботі встановити режим роботи з перервою саме в ці години (враховуючи час, необхідний, щоб доїхати (дійти) на основну роботу).

¹ Перелік робіт, які не є сумісництвом, наведений у додатку до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого спільним наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну від 28.06.1993 р. № 43 (втратив чинність).

i ОПРИЛЮДНЕННЯ ФІНАНСОВОЇ І БЮДЖЕТНОЇ ЗВІТНОСТІ: ХТО, ДЕ, КОЛИ

ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ (РІЧНА, РІЧНА КОНСОЛІДОВАНА)

Підстава — ч. 4 ст. 14 Закону про бухоблік України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV

? Хто оприлюднює?

■ Головні розпорядники бюджетних коштів

? Де оприлюднювати?

■ На своїй офіційній веб-сторінці

? В який термін потрібно оприлюднити?

■ Включно до 30 квітня року, що настає за звітним роком (за 2022 рік — до 30.04.2023 р.)

Відповідальність

• За порушення порядку оприлюднення передбачено штраф від 17000 до 34000 грн (ст. 163¹⁶ Кодексу України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X, далі — КпАП). Але, по-перше, з числа суб'єктів, які можуть притягувати до відповідальності, жоден не контролює діяльність бюджетних установ. А по-друге, Законом України від 03.03.2022 р. № 2115-IX на період воєнного стану відповідальність за несвоєчасне оприлюднення скасована



БЮДЖЕТНА ЗВІТНІСТЬ (КВАРТАЛЬНА І РІЧНА)

Підстава — абз. 4, 5 п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону України «Про відкритість використання публічних коштів» від 11.02.2015 р. № 183-VIII № 183

? Хто оприлюднює?

■ Всі розпорядники бюджетних коштів

? Де оприлюднювати?

■ На єдиному веб-порталі використання публічних коштів (<https://spending.gov.ua>)

? Який строк на оприлюднення?

■ 35 днів, що настають за звітним періодом (за 2022 рік — до 04.02.2023 р., за I квартал 2023 року — до 05.05.2023 р.)

Відповідальність

• Неоприлюднення тягне за собою накладення штрафу від 425 до 850 грн, за повторне протягом року вчинення цього порушення — від 1020 до 1360 грн або громадські роботи на строк від 20 до 30 годин (ст. 212³ КпАП)
• За порушення строків оприлюднення відповідальність не встановлена

