

■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 7 (443)

лютий 2023 року

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



Код передплатника для консультацій у лютому 2023 року – 2233

 **СТРІЧКА НОВИН** 3

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

Військовий облік: де взяти реєстраційний номер облікового запису?.....	6
Договори оренди майна: закупівля чи ні?.....	6
Інвентарні картки для активів на тимчасовому зберіганні: чи варто заводити?.....	7
Переоцінка запасів: бути чи не бути?.....	7
Облік сертифіката готовності об'єкта будівництва.....	7
Завідувач відділення центру соціальних послуг: який код Класифікатора професій?.....	8
Педагог вийшла з відпустки для догляду за дитиною: що з кваліфікаційною категорією?.....	8

(лист МОН від 13.05.2015 р. № 2/1-13-932-15)

 **ДОКУМЕНТИ ТА КОМЕНТАРИ**
Нормативно-правові акти **ПДВ**

Світлана Куртенок

Зміни до ПКУ: строки реєстрації податкових накладних, штрафи, електронні сервіси 9

(коментар до Закону України від 12.01.2023 р. № 2876-IX)

 **СТАТТІ**
 **Заклади освіти**

Людмила Линник

Педагогів ЗЗСО — пенсіонерів на строковий трудовий договір (контракт) більше не переводять! 12

Рішенням Конституційного суду України (КСУ) від 07.02.2023 р. № 1-р/2023 після майже трьох років застосування визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним), абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463. Нагадаємо, що згідно з цією нормою педагогічні працівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, працюють на основі трудових договорів, що укладаються строком від одного до трьох років. З 07.02.2023 р. дана норма втратила чинність. Що це означає? Як бути з працівниками, які наразі вже працюють за строковими трудовими договорами? А з тими, кого вже звільнено? Відповіді на всі ці запитання знайдено в даній статті.

Альона Кісельова

Облік продуктів харчування: враховуємо головне 15

Організація обліку продуктів харчування в закладах освіти — справа не з простих. Бухгалтерській службі слід проконтролювати весь ланцюжок «придбання–використання–вибуття». Як правильно обліковувати продукти харчування в закладах освіти? Які документи застосовуються для складського і бухгалтерського обліку? Як оформити списання продуктів? Про все розповімо в матеріалі.

 **Середній заробіток**

Людмила Балла

Річні та квартальні премії в розрахунку середнього заробітку: правила та приклади 21

Порядок врахування премій при обчисленні середнього заробітку (відпускні, оплата відрядження, курсів тощо) містить абз. 3 п. 3 Порядку № 100. І якщо йдеться про врахування річних та квартальних премій, то це доволі специфічне заняття. Розібратися з хитромудрими правилами допоможе даний матеріал.

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

Людмила Балла

Огляд МСЕК у робочий час: як оплачувати години відсутності на роботі? 27

(лист Мінекономіки від 25.01.2023 р. № 4707-05/3291-09)

 **Лікарняні**

Людмила Балла

Два ЕЛН за різними страховими випадками, але дата закриття першого ЕЛН є датою відкриття другого ЕЛН: як оплачувати? 29

(лист ПФУ від 30.01.2023 р. № 2800-030401-8/4745)

 **Оподаткування**

Олена Лозова

Не проіндексували НГО землі: виправляємось хутчіш! 31 **Заклади освіти**

Олена Макарук

Клас поділено на групи, і один вчитель захворів: як оплатити заміну? 32

При вивченні інформатики клас у школі ділиться на 2 групи. Наразі один учитель на лікарняному, тому групи об'єднують і урок проводить один учитель. Чи має право такий учитель на оплату заміни?



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) 574-60-03

Електронна пошта:
bb@ibuhgalter.net
сайт: www.ibuhgalter.net

Електронна версія:
www.ibuhgalter.net

Відділ передплати:
тел. 0 800 300 395

Реєстраційне 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»

ВОЄННИЙ СТАН ПРОДОВЖЕНО ДО 20.05.2023 Р.

Указом Президента України від 06.02.2023 р. № 58/2023 строк дії воєнного стану в Україні буде продовжено з 05 години 30 хвилин 19 лютого 2023 року строком на 90 діб, тобто до **20.05.2023 р.**

Це значить, що в цей період:

- застосовується Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Останні зміни до цього документа ми розглядали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 28/2022, с. 17. Зокрема, надається відпустка без збереження зарплати на період воєнного стану, діють особливі правила надання відпус-

ток, а також немає святкових і неробочих днів. Нагадаємо, що ми здогадувалися, що воєнний стан буде продовжено, тому в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 3/2023, с. 20 навели норми робочого часу та іншу інформацію з урахуванням того, що діє воєнний стан;

- відсутня відповідальність за порушення в **нарахуванні, сплаті та звітуванні щодо ЄСВ;**

- **закупівлі** здійснюються відповідно до *Особливостей, затверджених постановою КМУ від 12.10.2022 р. № 1178.* Норми цього документа ми розглядали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 39/2022, с. 11 та № 42/2022, с. 31.

ТОКЕНИ НЕ Є ОБОВ'ЯЗКОВИМИ: ЗАКОН ЧЕКАЄ НА ПІДПИС ПРЕЗИДЕНТА

Прийнято Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо електронної ідентифікації та електронних довірчих послуг» від 07.02.2023 р. № 2918-IX, яким, зокрема, дозволено **платнику податків** користуватися електронним кабінетом, подавати звітність в електронній формі і вести листування засобами зв'язку в електронній формі після проходження в електронному кабінеті електронної ідентифікації онлайн з використанням кваліфікованого електронного підпису (далі — КЕП) **або удосконаленого електронного підпису**, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису, з дотриманням вимог Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 р. № 851-IV та Закону України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» від 05.10.2017 р. № 2155-VIII (далі — Закон № 2155).

Нагадаємо, що наразі положення п. 42¹.5 та п.п. 48.5.1 Податкового кодексу України вимагають для подання звітності та підтвердження її справжності, а також для електронного листування з податковою наявності в платника КЕП, який є аналогом особистого підпису (або відбитком «мокрої» печатки). Водночас, за вимогами Закону № 2155, щоб електронний документ мав законну юридичну силу, там, де на паперовому документі потрібен особистий підпис, має бути КЕП на захищеному носії. Інакше кажучи, КЕП (або печатка) вважатиметься аналогом особистого підпису (або відбитком «мокрої» печатки) та матиме таку саму юри-


дичну силу, якщо перевіркою кваліфікованого постачальника електронних довірчих послуг буде доведено його справжність. Своєю чергою, згідно з ч. 2 ст. 18 Закону № 2155 КЕП вважається таким, що пройшов перевірку, якщо отримано підтвердження того, що особистий ключ, який належить підписувачу, **зберігається в засобі кваліфікованого електронного підпису, тобто на захищеному носії (токені).**

Водночас, на період дії режиму воєнного стану та протягом шести місяців після його припинення/скасування Кабмін постановою «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 березня 2022 р. № 300» від 24.05.2022 № 617 дозволив користувачам електронних довірчих послуг використання електронних підписів чи печаток, що базуються на сертифікатах відкритого ключа, виданих кваліфікованими надавачами електронних довірчих послуг (удосконалених електронних підписів), без відомостей про те, що особистий ключ зберігається в засобі кваліфікованого електронного підпису чи печатки.

Наразі Законом № 2918 передбачається закріплення в Податковому кодексі України альтернативи для платника податків: використовувати КЕП, який зберігається на токені, **або** удосконалений електронний підпис.

Наразі Закон № 2918 передано на підпис Президенту. Зауважимо також, що закон набере чинності з **31.12.2023 р., крім окремих його положень, які наберуть чинності з дня, наступного за днем опублікування, та 20.03.2023 р..**

ПУНКТ ПРО ЗАРАХУВАННЯ СЕРТИФІКАЦІЇ ЯК ПРОХОДЖЕННЯ АТЕСТАЦІЇ ДІЄ ВЖЕ ЗАРАЗ


Освітній омбудсмен України на офіційному сайті  зазначив таке.

Звертаю увагу керівників закладів освіти, атестаційних комісій та педагогічних працівників, що затверджено нове «Положення про атестацію педагогічних працівників» (наказ МОН від 09.09.2022 р. № 805).

Вказаний наказ МОН № 805 та, відповідно, нове Положення про атестацію педагогічних працівників стануть чинними з 1 вересня 2023 року. **Але важливий пункт про зарахування атестації в разі успішного**

проходження сертифікації діє вже зараз, про це — нижче.

Понад два роки освітяни з нетерпінням очікували на ухвалення цього Положення (бо проект документа був доступний ще у 2020 році, а його громадське обговорення в новій редакції, до якого Служба освітнього омбудсмена надавала пропозиції, завершилося ще в жовтні 2021 року). Прийняття документа допоможе захистити права педагогічних працівників під час проходження атестації, зокрема за результатами успішної сертифікації.

 <https://eo.gov.ua/nove-polozhennia-pro-atestatsiiu-pedpratsivnykiv-stane-chynnym-u-povnomu-obsiaz-i-z-1-veresnia/2023/02/07/>

Цей наказ вже офіційно оприлюднено на сайті чинного законодавства zakon.rada.gov.ua та на сайті Міністерства освіти і науки України. Тому, попри те, що нове Положення набирає чинності з 1 вересня 2023 року, вже зараз керівники закладів освіти, атестаційні комісії та педагоги можуть із ним ознайомитися й розпочинати планувати та готуватися до атестаційних процедур на наступний навчальний рік з урахуванням нормативних змін. Адже атестаційні комісії створюються щорічно до 20 вересня, а щорічно до 10 жовтня керівники подають до атестаційних комісій списки педагогічних працівників, які мають пройти чергову атестацію. **Пункт про зарахування сертифікації як проходження атестації діє вже зараз.**

Також наполегливо звертаю увагу керівників закладів освіти, членів атестаційних комісій та педагогічних працівників, які в цьому році проходять атестацію, що в *наказі МОН від 9 вересня 2022 року № 805* є дуже важливий підпункт, який набирає чинності з дня офіційного опублікування цього *наказу*, тобто діє вже зараз. Це *підпункт 3 пункту 3*, який визначає, що педагогічним працівникам, котрі до набрання чинності цим наказом успішно пройшли сертифікацію і мають чинні сертифікати (одноразово протягом дії сертифіката), проходження сертифікації зараховується як проходження чергової (позачергової) атестації із присвоєнням наступної (збереженням присвоєної) кваліфікаційної категорії, педагогічного звання.

До освітнього омбудсмена неодноразово надходили скарги від педагогічних працівників, які успішно пройшли сертифікацію, але яким атестаційні комісії відмовляються зараховувати успішну сертифікацію як атестацію та присвоювати відповідну кваліфікаційну категорію або педагогічне звання. Члени атестаційних комісій примушували педагогів, які вже пройшли дуже серйозні іспити та отримали сертифікат про успішне проходження сертифікації, додатково підтверджувати свою фаховість звітами, проведенням відкритих уроків та іншими заходами. Це було незаконно з моменту набуття чинності *Законом України «Про освіту»*, де в *статті 51* прямо сказано, що «успішне

проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником».

Я вже неодноразово наголошував у роз'ясненнях на сайті освітнього омбудсмена, що такий примус є порушенням прав педагогічних працівників. Також неодноразово в різних форматах, включаючи офіційні звернення, звертався до МОН щодо внесення відповідних змін до законодавства та розробки нового Положення про атестацію, адже деякі атестаційні комісії, саме використовуючи правову колізію в законодавстві, послуговувалися чинним застарілим Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників, а не *Законами України «Про освіту»* та *«Про повну загальну середню освіту»* й порушували право педагогічних працівників на зарахування успішної сертифікації як атестації.

Тому всі атестаційні комісії під час здійснення процедури атестації педагогічних працівників вже зобов'язані враховувати цей пункт без відмовок.

Також принагідно хочу нагадати, що зарахування успішної сертифікації має здійснюватися без додаткового вивчення педагогічної діяльності вчителя. Тепер *пункт 13 розділу 1 нового Положення* усуває нормативну прогалину, яка дозволяла атестаційним комісіям неправомірно вимагати проводити додаткові заходи перевірки педагогічних працівників, які успішно пройшли сертифікацію.

Адже цей *пункт* чітко визначає, що успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником, а також є підставою для присвоєння йому відповідної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання.

Цитую: **«Присвоєння/підтвердження кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання проводиться без урахування тривалості міжатестаційного періоду, без дотримання умов, визначених пунктами 8, 9 (щодо загального обсягу підвищення кваліфікації, щодо присвоєння різних кваліфікаційних категорій — прим.) цього розділу та без проведення будь-яких заходів, пов'язаних із вивченням і оцінюванням його діяльності та професійних компетентностей».**

ЗАТВЕРДЖЕНО ПЕРЕЛІК ПОСАД, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ПІДВИЩЕНИМ РИЗИКОМ ДЛЯ ЖИТТЯ АБО ЗДОРОВ'Я, В ОРГАНАХ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Для потреб органів та підрозділів цивільного захисту на службу цивільного захисту можуть бути прийняті громадяни України із числа осіб, звільнених із служби цивільного захисту, які не досягли граничного віку перебування на службі цивільного захисту і визнані центральною лікарсько-експертною комісією, лікарсько-експертними комісіями центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, непридатними до служби за станом здоров'я внаслідок захворювання, поранення (травми, контузії, каліцтва), одержаного під час проходження служби, що призвело до встановлення їм інвалідності, часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності (крім розумових,

сенсорних, психологічних вад, розладів психіки, поведінки та інших захворювань, визначених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері цивільного захисту).

Призначення осіб здійснюється на посади, що не пов'язані з підвищеним ризиком для життя або здоров'я.

На виконання цієї норми МВС *наказом від 12.01.2023 р. № 6* затвердило *Перелік посад, пов'язаних із підвищеним ризиком для життя або здоров'я, в органах та підрозділах цивільного захисту*.

Наказ № 6 набрав чинності з моменту опублікування — **10.02.2023 р.**

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ СУДДЕЮ, ЯКИЙ ДОСЯГ 65-РІЧНОГО ВІКУ

Рада суддів України в рішенні від 14.12.2022 р. № 36 щодо особливостей припинення трудових відносин із суддею, який досяг 65-річного віку, вирішила наступне.

1. У зв'язку з тимчасовою неповноважністю Вищої ради правосуддя визначити такі особливості припинення трудових відносин із суддями, які досягли 65-річного віку та подали заяву про звільнення у відставку:

1.1. У разі досягнення суддею 65-річного віку голова суду повинен видати наказ про припинення трудових відносин із таким суддею на підставі статей 24 (29 — для суддів апеляційних судів, 42 — для суддів касаційних судів), 53, 120, 125 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

1.2. Якщо трудові відносини із суддею припиняються до закінчення робочого року (періоду), за який він уже використав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості розпорядник бюджетних коштів проводить відрахування із суддівської винагороди за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року (періоду). Правила, визначені в цьому пункті рішення, не поширюються на випадки, коли суддя на момент видання відповідного наказу вже має право на пенсію і може його реалізувати до моменту вирішення питання про його відставку.

1.3. Якщо в подальшому Вища рада правосуддя ухвалить рішення про відставку судді, голова суду, з яким суддя востаннє перебував у трудових відносинах, повинен оголосити відповідне рішення Вищої ради правосуддя та внести до трудової книжки судді запис про те, що його звільнено у відставку. Одночасно з унесенням такого запису слід вирішити питання про виплату судді вихідної

допомоги у зв'язку зі звільненням у відставку шляхом видання відповідного наказу.

1.4. Після припинення трудових відносин усі документи, у тому числі й ті, що необхідні судді для оформлення довічного грошового утримання, видає суд, з яким суддя востаннє перебував у трудових відносинах (у разі його ліквідації чи реорганізації — його правонаступник).

1.5. Дії та рішення, визначені пунктами 1.1–1.4 цього рішення, має вчиняти та ухвалювати суд, з якими суддя востаннє перебував у трудових відносинах (у разі його ліквідації чи реорганізації — його правонаступник).

2. Запропонувати Вищій раді правосуддя невідкладно після відновлення своїх повноважень розглянути питання про звільнення у відставку суддів, які досягли 65-річного віку та подали відповідні заяви.

3. Звернути увагу розпорядників бюджетних коштів на необхідність вжиття в межах законодавства заходів, спрямованих на збереження коштів, передбачених на виплату вихідної допомоги суддям, які подали заяву про відставку. У разі неможливості це зробити вжити заходів для забезпечення відповідних видатків на наступний бюджетний період.

4. Звернутися до суб'єктів законодавчої ініціативи з пропозиціями в законодавчому порядку врегулювати питання гарантій суддів, які досягли 65-річного віку та подали заяви про звільнення у відставку, в умовах тимчасової неповноважності Вищої ради правосуддя, а саме, передбачити, що такі судді мають право на нарахування та отримання щомісячного довічного грошового утримання з дня, наступного після припинення трудових відносин.

ТАРИФНІ РОЗРЯДИ ЗА ПОСАДАМИ ОСІБ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: Є ЗМІНИ

Наказом МВС від 31.01.2023 р. № 49 внесено зміни до Схеми тарифних розрядів за посадами осіб офіцерського складу органів охорони державного кордону Державної

прикордонної служби України, затвердженої наказом МВС від 02.03.2018 р. № 169.

Наказ № 49 набрав чинності **03.02.2023 р.**

ПРОФЕСІЙНІ НАЗВИ РОБІТ ПРАЦІВНИКІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ: ЗАТВЕРДЖЕНО НОВИЙ ПЕРЕЛІК

Наказом Міноборони від 19.12.2022 р. № 438 затверджено Перелік професійних назв робіт працівників Збройних Сил України; Перелік облікових спеціальностей працівників Збройних Сил України.

Документ-попередник, тобто наказ Міноборони від 19.10.2016 р. № 543, скасовано.

Наказ № 438 набирає чинності з моменту опублікування (на момент підготовки номера не опубліковано).

ЗАТВЕРДЖЕНО ДБН В.2.2-10:2022 «ЗАКЛАДИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я»

Наказом Мінрегіону від 26.12.2022 р. № 278 затверджено ДБН В.2.2-10:2022 «Заклади охорони здоров'я. Основні положення».

Установлено, що вони набирають чинності з **1 березня 2023 року**.

При цьому з дня набрання чинності ДБН В.2.2-10:2022 визнаються такими, що втратили чинність, ДБН В.2.2-10-2001 «Будинки і споруди. Заклади охорони здоров'я», затверджені наказом Державного комітету будівництва, архітектури та житлової політики України від 04.01.2001 р. № 2.

3 ПОЗНАЧКОЮ «ТЕРМІНОВО»

Військовий облік: де взяти реєстраційний номер облікового запису?



Згідно з новим порядком ведення військового обліку в певних формах (наприклад, у повідомленні про зміну облікових даних, у списку персонального військового обліку) треба зазначити Реєстраційний номер облікового запису в Єдиному державному реєстрі призовників, військовозобов'язаних та резервістів. Де роботодавцям (працівнику, відповідальному за ведення військового обліку) взяти такий номер?

З 05.01.2023 р. набрав чинності новий *Порядок організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, затверджений постановою КМУ від 30.12.2022 р. № 1487.*

Дійсно, цей документ оперує таким поняттям, як «**реєстраційний номер облікового запису в Єдиному державному реєстрі призовників, військовозобов'язаних та резервістів**», при цьому не пояснюючи, що то за номер і де його взяти.

Зазначимо, що ще 20.04.2017 р. набрав чинності *Закон «Про Єдиний державний реєстр призовників, військовозобов'язаних та резервістів» від 16.03.2017 р. № 1951-VIII.*

Згідно з ч. 2 ст. 14 цього Закону обліковий запис у Реєстрі формується автоматично під час первинного внесення відомостей про призовника, військовозобов'язаного або резервіста та складається з 21 цифри.

Порядок ведення Єдиного державного реєстру призовників, військовозобов'язаних та резервістів затверджено наказом Мініборони від 28.03.2022 р. № 94. Його володільцем є Мініборони.

Але ж, справді, де роботодавцю взяти цей номер? При відповіді на це запитання Мініборони в листі від 08.02.2023 р. № 321/вих/ЗПІ/47 зазначило, що Реєстраційний номер облікового запису в Реєстрі можуть отримати особисто призовник, військовозобов'язаний та резервіст у районному територіальному центрі комплектування та соціальної підтримки за місцем перебування на військовому обліку або посадова особа, яка відповідає за ведення військового обліку під час звірвання у 2023 році даних списків персонального військового обліку з обліковими документами відповідних районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки, в яких вони перебувають на військовому обліку.

Алла Головка, експерт газети

Договори оренди майна: закупівля чи ні?



Чи оприлюднюються договори оренди майна та звітність про їх укладення і виконання в електронній системі закупівель?

Одразу зазначимо, що все залежить від того, про якій договір оренди йдеться: нерухомого чи рухомого майна.

Нерухоме Так, відповідно до п. 4 ч. 5 ст. 3 Закону України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 р. № 922-VIII (далі — Закон № 922) його дія **не поширюється** на придбання, **оренду** землі, будівель, **іншого нерухомого майна** або майнових прав на землю, будівлі та інше нерухоме майно.

Тож, якщо йдеться про оренду **нерухомого майна** (незалежно від того, орендує установа державне, комунальне чи приватне майно), закупівельне законодавство **на неї не поширюється**. Договори оренди в даному випадку укладаються та оприлюднюються відповідно до вимог Закону України «Про оренду державного та комунального майна» від 03.10.2019 р. № 157-IX та *Порядку передачі в оренду державного та комунального майна, затвердженого постановою КМУ від 03.06.2020 р. № 483*, в електронній торговій системі (а не електронній системі закупівель).

Рухоме За визначенням п. 21 ч. 1 ст. 1 Закону № 922 **послуги** — це будь-який предмет закупівлі, крім товарів і робіт, зокрема транспортні послуги, освоєння технологій, наукові дослідження, науково-дослідні або дослідно-конструкторські розробки, медичне та побутове обслуговування, **найм (оренда)**, а також фінансові та консультативні послуги, поточний ремонт.

З аналізу обох зазначених норм випливає, що Закон № 922 не поширюється тільки на оренду **нерухомого майна**, а на відносини оренди рухомого чи іншого індивідуально визначеного майна — **поширюється**. Отже здійснювати закупівлю таких послуг, укладати та оприлюднювати відповідні договори оренди та звітність слід **з дотриманням** Закону № 922. На це свого часу звертало увагу і Мінекономіки в листі від 29.12.2020 р. 3304-02/76864-01 (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 7/2021, с. 7).

Людмила Линник, юрист газети

Інвентарні картки для активів на тимчасовому зберіганні: чи варто заводити?



Чи потрібно заводити інвентарні картки, якщо основні засоби були передані бюджетній установі на відповідальне зберігання, тобто на рахунок 021?

Нормативно це питання не врегульоване. Але вважаємо, що заводити інвентарні картки на такі основні засоби **не обов'язково**.

Зазвичай інвентарні картки відкривають на об'єкти основних засобів, інших необоротних матеріальних активів та нематеріальних активів для накопичення в них інформації про об'єкт, особливості його експлуатації, ведення аналітичного обліку. Щодо активів, які перебувають на тимчасовому зберіганні, установа, як правило, **не потребує такої детальної інформації, адже не експлуатує їх**. Основні характеристики об'єкта, які дозволяють його ідентифікувати, зазвичай зазначають у договорі про відповідальне зберігання. Тож як такої потреби в інвентарних картках немає. Але за бажанням установа може оформлювати такі документи, зокрема, і на активи, які перебувають на тимчасовому зберіганні.

Маргарита Ващук, експерт газети

Переоцінка запасів: бути чи не бути?



Дитячий садок купляє продукти харчування в тарі (скляні банки). Потім скляні банки ми реалізуємо. Як зробити переоцінку таких запасів?

Запаси відображаються в бухобліку і звітності на дату балансу (у тому числі в разі зміни мети утримання запасів) **за найменшою з двох оцінок: первісною вартістю або чистою вартістю реалізації** (п. 1 розд. III НП(С)БО в державному секторі 123 «Запаси», затвердженого наказом МФУ від 12.10.2010 р. № 1202, далі — НС 123 «Запаси»).

Тобто якщо у вас **первісна вартість є меншою або відповідає чистій вартості реалізації**, то переоцінку робити **не потрібно**. Достатньо на підставі накладної (іншого документа, що підтверджує факт реалізації) зробити проводку Дт 2113 — Кт 7211 на суму, за якою ви фактично реалізуєте тару, а також списати собівартість реалізованих активів проводкою Дт 8211 — Кт 1516 на суму, за якою вони обліковуються на балансі. Якщо ж реалізація тари буде **в наступному звітному періоді та на дату балансу первісна вартість тари вище чистої вартості реалізації**, доцільно зробити запис Дт 8411 — Кт 1516 на суму різниці між первісною вартістю і чистою вартістю реалізації (п. 4 розд. III НС 123 «Запаси»). А в наступному звітному періоді вже відображати реалізацію проводками (як це описано вище):

Дт 2113 — Кт 7211, Дт 8211 — Кт 1516.

Маргарита Ващук, експерт газети

Облік сертифіката готовності об'єкта будівництва



Як відобразити в обліку плату за сертифікат готовності об'єкта будівництва до експлуатації?

До первісної вартості об'єкта основних засобів належать, зокрема, реєстраційні збори, державне мито та аналогічні платежі, що здійснюються у зв'язку з придбанням (отриманням) прав на об'єкт основних засобів, суми непрямих податків у зв'язку з придбанням (створенням) основних засобів (якщо вони не відшкодовуються суб'єктові державного сектору), **інші витрати, безпосередньо пов'язані з доведенням основних засобів до стану, в якому вони придатні для використання із запланованою метою** (п. 5 розд. II НП(С)БО в державному секторі 121 «Основні засоби», затвердженого наказом МФУ від 12.10.2010 р. № 1202).

Прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів є завершальним етапом у будівництві, **без якого установа не може використовувати об'єкт**, відповідно до абз. 2 п. 3 Порядку прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів, затвердженого постановою КМУ від 13.04.2011 р. № 461. Отже, **доцільно плату за видачу відповідного сертифіката включати в первісну вартість об'єкта**.

В обліку такі витрати відображають записом Дт 1311 «Капітальні інвестиції в основні засоби» — Кт 6312 «Інші розрахунки з бюджетом». За фактом проведення платежу здійснюють запис: Дт 6312 — Кт 2313 «Реєстраційні рахунки». А після введення об'єкта в експлуатацію (на підставі Акта введення в експлуатацію основних засобів) виконують запис: Дт 10 «Основні записи» — Кт 1311.

До речі, відповідно до *Інструкції щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затвердженої наказом МФУ від 12.03.2012 р. № 333*, оплата таких витрат здійснюється за тим же КЕКВ, що і будівництво, якщо ці витрати включені до кошторису.

Маргарита Ващук, експерт газети

Завідувач відділення центру соціальних послуг: який код Класифікатора професій?



Звільняється завідувач відділення Центру надання соціальних послуг. Який код Класифікатора професій має такий працівник?

У Класифікаторі професій ДК 003:2010, затвердженому наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 р. № 327 (далі — Класифікатор професій), немає професійних назв робіт, які б відповідали посаді завідувача відділення саме Центру надання соціальних послуг. Втім, Класифікатор професій містить такі професійні назви робіт:

- «завідувач відділення» з кодом **1237.2**, який належить до професійного угруповання «Начальники (завідувачі) науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва та інші керівники»;
- «завідувач відділення (бібліотеки, заочного, контейнерного, підготовчого та ін.)» з кодом **1229.7**, який належить до професійного угруповання «Керівники інших основних підрозділів в інших сферах діяльності».

Який же вибрати? У наказі Мінекономрозвитку «Про затвердження професійного стандарту "Завідувач відділення (соціальні послуги)"» від 03.02.2021 р. № 209 Мінекономіки зазначило, що завідувач відділення установи (закладу), яка надає соціальні послуги, має назву професії (посади, професійної назви роботи) «завідувач відділення (бібліотеки, заочного, контейнерного, підготовчого та ін.)» з кодом **1229.7**. Отже, саме на ці назву і код слід орієнтуватися.

Алла Головка, експерт газети

Педагог вийшла з відпустки для догляду за дитиною: що з кваліфікаційною категорією?



Учительці початкових класів 25.03.2019 р. присвоєно II кваліфікаційну категорію. З 25.12.2019 р. вона пішла в декретну відпустку, а потім — у відпустку для догляду за дитиною до 3 років. З 27.02.2023 р. працівниця стає до роботи на тій же посаді. Чи зберігається II кваліфікаційна категорія? Коли її слід атестувати?

На цей випадок у Типовому положенні про атестацію педагогічних працівників, затвердженому наказом МОН від 06.10.2010 р. № 930 (далі — Типове положення № 930), є окрема норма.

ЦИТАТА. «3.19. На час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (якщо дитина потребує домашнього догляду — до досягнення дитиною шестирічного віку) **за педагогічними працівниками зберігаються кваліфікаційні категорії (тарифні розряди), педагогічні звання. Час перебування у таких відпустках не враховується при визначенні строку чергової атестації.**

(п. 3.19 Типового положення № 930)

Згідно з п. 1.7 Типового положення № 930 чергова атестація здійснюється **один раз на п'ять років**. На момент виходу працівниці у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами (25.12.2019 р.) з дати присвоєння чергової кваліфікаційної категорії пройшло рівно **9 місяців**. Період перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та у відпустці для догляду за дитиною **не враховується при визначенні строку чергової атестації**. Тобто після виходу на роботу в працівниці є ще **4 роки та 3 місяці**, протягом яких буде діяти її кваліфікаційна категорія, присвоєна в березні 2019 року.

Отже, враховуючи вимоги пп. 1.7 і 3.8 Типового положення № 930 щодо періодичності проведення атестації та **строків її проведення**, вчителька повинна пройти чергову атестацію в березні–квітні 2027 року. А кваліфікаційна категорія втратить чинність у травні 2027 року. До цього моменту за нею зберігають II кваліфікаційну категорію, присвоєну в березні 2019 року. Також слід зазначити, що за заявою працівника може бути проведена **позачергова атестація** з метою підвищення кваліфікаційної категорії, але не раніше ніж через два роки після присвоєння попередньої (п. 1.9 Типового положення № 930).

Такої ж думки дотримується й Міносвіти в схожій ситуації (див. лист від 13.05.2015 р. № 2/1-13-932-15 на с. 9).

Припустимо, що останній раз кваліфікаційна категорія присвоювалася працівниці **25.03.2016 р.** Тобто на момент виходу працівниці у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами (25.12.2019 р.) з дати присвоєння чергової кваліфікаційної категорії пройшло **3 роки та 9 місяців**. Тобто після виходу на роботу залишаються ще **1 рік та 3 місяці**, протягом яких діятиме її кваліфікаційна категорія.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! 01.09.2023 р. набере чинності наказ МОН від 09.09.2022 р. № 805, яким затверджено **нове Положення про атестацію педагогічних працівників**. Згідно з п. 3 цього наказу кваліфікаційні категорії, педагогічні звання, присвоєні до набрання чинності цим наказом, **є дійсними до атестації педагогічних працівників, проведеної згідно з Положенням, затвердженим цим наказом.**

Алла Головка, експерт газети

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Щодо атестації педагогічних працівників

Лист від 13.05.2015 р. № 2/1-13-932-15 (витяг)

<...> Порядок атестації педагогічних працівників регламентовано Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 р. № 930 (далі — Типове положення).

<...>

Пунктом 3.19 Типового положення встановлено, що на час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (якщо дитина потребує домашнього догляду — до досягнення дитиною шестирічного віку) за педагогічними працівниками зберігаються кваліфікаційні категорії (тарифні

розряди), педагогічні звання. Час перебування у таких відпустках не враховується при визначенні строку чергової атестації.

З огляду на зазначене, чергова атестація вчителя, який у період з грудня 2011 року по серпень 2014 року перебував у відпустках у зв'язку з вагітністю, пологами та для догляду за дитиною, має відбутися у 2017/2018 навчальному році. Водночас згідно із нормою, встановленою пунктом 1.9 Типового положення, педагогічні працівники за власним бажанням мають право атестуватися позачергово.

Директор Департаменту Юрій КОНОНЕНКО

Б

 ПДВ



ЗМІНИ ДО ПКУ: СТРОКИ РЕЄСТРАЦІЇ ПОДАТКОВИХ НАКЛАДНИХ, ШТРАФИ, ЕЛЕКТРОННІ СЕРВІСИ

Світлана Куртенок,

консультант газети «Бухгалтерія: бюджет», ACCA DipIFR

(коментар до Закону України «Про внесення змін до розділу XX "Перехідні положення" Податкового кодексу України щодо відновлення обмеження перебування грального бізнесу на спрощеній системі оподаткування» від 12.01.2023 р. № 2876-IX)

Коментований Закон опубліковано 07.02.2023 р., отже, він **набрав чинності 08.02.2023 р.** (з дня, наступного за днем його опублікування). Назва Закону говорить про те, що він стосується суб'єктів грального бізнесу. Проте, як це часто трапляється, зміст відрізняється від його обкладинки. Так, коментований Закон стосується **всіх платників податків**, але більшою мірою — платників ПДВ. Про них і поговоримо.

Строки реєстрації ПН/РК Коментований Закон **подовжив строки реєстрації ПН/РК**¹. Так, відповідно до нового *п. 89 підрозд. 2 розд. XX ПКУ*² тимчасово, на період дії воєнного стану та протягом шести місяців після його припинення/скасування, реєстрація ПН/

РК в ЄРПН здійснюється **з урахуванням таких граничних строків:**

- для ПН/РК, складених з 1 по 15 календарний день (включно) календарного місяця — **до 5 календарного дня (включно) місяця**, наступного за місяцем, в якому вони складені;
- для ПН/РК, складених з 16 по останній календарний день (включно) календарного місяця, — **до 18 календарного дня (включно) календарного місяця, наступного за місяцем, в якому вони складені;**
- для «зменшувальних» РК, складених постачальником товарів/послуг до ПН, що складена на отримувача — платника

¹ Податкова накладна/ розрахунок коригування.

² Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.

податку, — протягом 18 календарних днів із дня отримання такого РК отримувачем (покупцем).



НАГАДАЄМО. За загальним правилом, визначеним п. 201.10 ПКУ, ПН/РК за першу половину місяця слід зареєструвати до останнього дня (включно) календарного місяця, в якому вони складені; ПН/РК за другу половину місяця — до 15 календарного дня (включно) календарного місяця, наступного за місяцем, в якому вони складені; «зменшувальні» РК покупець реєструє протягом 15 календарних днів з дня його отримання.

Отже, на воєнний та післявоєнний період законодавці в цих випадках «накинули» платникам податків по декілька додаткових реєстраційних днів. Вбачається, що перший раз цим подовженням скористаємося вже під час реєстрації ПН/РК за другу половину січня (тобто тих, що складені з 16 по 31 січня 2023 року), оскільки граничний термін їх реєстрації припадає вже на період дії коментованого Закону. Це підтверджують і податківці в роз'ясненні на своєму офіційному вебсайті³.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Строки реєстрації зведених ПН/РК, складених за операціями, визначеними пп. 198.5 та 199.1 ПКУ, не змінилися! Такі ПН/РК слід зареєструвати в ЄРПН протягом 20 календарних днів, що настають за останнім календарним днем місяця, в якому вони складені. Це також підтвердили податківці в наведеному вище роз'ясненні.

Штрафи за порушення строку реєстрації ПН/РК Крім цього, згідно з новим п. 90 підрозд. 2 розд. ХХ ПКУ тимчасово, на період дії воєнного стану та протягом шести місяців після його припинення/скасування, розміри штрафних санкцій за порушення платниками ПДВ граничного строку реєстрації ПН/РК, передбаченого п. 89 підрозд. 2 розд. ХХ ПКУ, встановлюється в розмірі:

- 2% суми ПДВ, зазначеної в таких ПН/РК, — у разі порушення строку реєстрації до 15 к. дн.;
- 5% суми ПДВ, зазначеної в таких ПН/РК, — у разі порушення строку реєстрації від 16 до 30 к. дн.;

- 10% суми ПДВ, зазначеної в таких ПН/РК, — у разі порушення строку реєстрації від 31 до 60 к. дн.;
- 15% суми ПДВ, зазначеної в таких ПН/РК, — у разі порушення строку реєстрації від 61 до 365 к. дн.;
- 25% суми ПДВ, зазначеної в таких ПН/РК, — у разі порушення строку реєстрації на 366 і більше к. дн.

Як бачимо, ці штрафи є меншими порівняно зі «звичайними» штрафами, встановленими у п. 120¹.1 ПКУ. Але тут треба звернути увагу на таке. Відповідно до п. 11 підрозд. 10 розд. ХХ ПКУ штрафні санкції за наслідками перевірок, які здійснюються контролюючими органами, застосовуються в розмірах, передбачених законом, чинним на день прийняття рішень щодо застосування таких штрафних санкцій. Тож, нібито при винесенні ППР⁴ починаючи з 08.02.2023 р. податківці мають застосовувати лише ці нові зменшені штрафи. Але цього разу не зовсім так, адже в п. 90 підрозд. 2 розд. ХХ ПКУ прямо зазначено, що він застосовується лише щодо порушення тих строків реєстрації ПН/РК, які встановлені п. 89 підрозд. 2 розд. ХХ ПКУ. А це означає, що починаючи з 08.02.2023 р. податківці застосовуватимуть:

- зменшені штрафи (передбачені п. 90 підрозд. 2 розд. ХХ ПКУ) за несвоєчасну реєстрацію ПН/РК, складених починаючи з 16.01.2023 р. (адже саме для таких ПН/РК п. 89 підрозд. 2 розд. ХХ ПКУ визначає строки реєстрації);
- звичайні штрафи, передбачені п. 120¹.1 ПКУ, за порушення строків реєстрації ПН/РК, складених до 16.01.2023 р.

Звісно, якщо податківці виявлять у цьому питанні нечужу лояльність, ми будемо лише вітати поширення сфери застосування зменшених штрафів на всі несвоєчасно зареєстровані ПН/РК (і на ті, що складені до 16.01.2023 р., у тому числі). Але підстав для цього, на жаль, не вбачаємо.

І ще одне цікаве питання: як податківці застосовуватимуть штраф за п. 120¹.2 ПКУ? Адже він встановлений за відсутність реєстрації ПН/РК протягом строку, передбаченого ст. 201 ПКУ. Отже, формально його не можна застосувати до ПН/РК, складених починаючи з 16.01.2023 р., адже для них строк реєстрації тепер визначає п. 89 підрозд. 2 розд. ХХ ПКУ, а не ст. 201 ПКУ. Тож виходить, що коли платник вчинить реєстрацію таких ПН/РК несвоєчасно, його оштрафують, але якщо він взагалі

³ <https://tax.gov.ua/media-tsentr/novini/653030.html>

⁴ Податкове повідомлення — рішення.

не зареєструє ПН/РК, то оштрафувати його не зможуть. Час покаже, як контролери будуть виплутуватися з цих «формальностей».



ВАЖЛИВО. Незмінними залишилися розміри штрафів за несвоєчасну реєстрацію ПН/РК, складених:

- на операції, звільнені від оподаткування ПДВ;
- на операції, що оподатковуються за нульовою ставкою;
- на виконання п. 198.5 ПКУ та ст. 199 ПКУ;
- відповідно до абз. 11 п. 201.4 ПКУ («мін-базні» ПН/РК).

Розмір цих штрафів складає 2% обсягу постачання, але не більше 1020 грн (у разі несвоєчасної реєстрації); 5% обсягу постачання, але не більше 3400 грн (у разі відсутності реєстрації).

Електронний документообіг Нагадаємо, що 17.03.2022 р.⁵ до ПКУ додали п. 69.18 підрозд. 10 розд. XX ПКУ, положення якого встановили, що тимчасово, на період до припинення або скасування воєнного, надзвичайного стану на території України, з метою захисту прав платників, збереження та захисту даних надання електронних сервісів та приймання електронних документів від платників податків здійснюються в робочі дні з 8 до 18 години.

Користуючись нагодою, податківці поширили цей «урізаний» час і на операційний час роботи ЄРПН. Так, у консультації з категорії 101.16 ЗІР вони згадали, що положеннями п. 3 Порядку № 1246⁶ передбачено таке:

- операційний день триває в робочі дні з 8 год. 00 хв. до 20 год. 00 хв.;
- технічне обслуговування та регламентні роботи, що потребують зупинки ЄРПН, не проводяться протягом операційного дня, крім аварійних випадків;
- якщо граничні строки реєстрації ПН/РК припадають на вихідний, святковий або неробочий день, такий день вважається операційним днем.

Але водночас податківці зауважили, що з урахуванням положень п. 69.18 під-

розд. 10 розд. XX ПКУ в період воєнного стану платник податку не може зареєструвати ПН/РК в ЄРПН у вихідний день, у тому числі якщо такий день є граничним днем їх реєстрації. Логічно, що операційний день роботи ЄРПН у робочі дні також скоротили відповідно до цих положень (він тривав до 18 години). **Зауважимо:** ця консультація переведена до нечинних з 08.02.2023 р. у зв'язку з набранням чинності коментованим Законом. Подивимося, що ж змінилося.

Законодавці виклали п. 69.18 підрозд. 10 розд. XX ПКУ в новій редакції. Наразі встановлено, що на період до припинення/скасування воєнного, надзвичайного стану на території України:

- продовжено часи надання електронних сервісів та приймання електронних документів від платників податків — відтепер документи прийматимуться в робочі дні з 8 до 20 години;
- встановлено тривалість операційного дня для реєстрації ПН/РК, на який припадає граничний строк реєстрації, — з 0 год. 00 хв. до 24 год. 00 хв. Водночас визначено, що квитанція про прийняття, або неприйняття, або зупинення реєстрації ПН/РК, поданих на реєстрацію в ЄРПН протягом операційного дня, на який припадає граничний строк реєстрації ПН/РК, надсилається платнику податку **не пізніше наступного операційного дня**. Якщо протягом наступного операційного дня квитанція не надійшла, ПН/РК вважаються **зареєстрованими** в ЄРПН.

Також визначено, що і в інших випадках (а не лише тоді, коли ПН/РК подано на реєстрацію в останній день відведеного строку) підтвердженням продавцю про прийняття його ПН/РК до ЄРПН є квитанція в електронному вигляді в текстовому форматі, яка надсилається **не пізніше наступного операційного дня**. Нагадаємо, що в мирний час відповідно до положень п. 201.10 ПКУ таку квитанцію продавцю мають надіслати протягом операційного дня.

⁵ Відповідні зміни внесені Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2120-ІХ.

⁶ Порядок ведення Єдиного реєстру податкових накладних, затверджений постановою КМУ від 29.12.2010 р. № 1246.

Б



ПЕДАГОГІВ ЗЗСО – ПЕНСІОНЕРІВ НА СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (КОНТРАКТ) БІЛЬШЕ НЕ ПЕРЕВОДЯТЬ!

Людмила Линник,
юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

Рішенням Конституційного суду України (КСУ) від 07.02.2023 р. № 1-р/2023 після майже трьох років застосування визнано таким, що не відповідає Конституції України (є неконституційним), абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463¹. Нагадаємо, що згідно з цією нормою педагогічні працівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, працюють на основі трудових договорів, що укладаються строком від одного до трьох років. З 07.02.2023 р. дана норма втратила чинність. Що це означає? Як бути з працівниками, які наразі вже працюють за строковими трудовими договорами? А з тими, кого вже звільнено? Відповіді на всі ці запитання знайдемо в даній статті.

¹
Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 р. № 463-IX.

²
Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

³
Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР.

ПРО ЩО ЙДЕТЬСЯ?

Історія питання Як відомо, 18.03.2020 р. набрав чинності новий закон про повну загальну середню освіту — Закон № 463. Щодо педагогів — пенсіонерів за віком він містив **дві настанови**.

1. Пенсіонер на момент набрання чинності законом. По-перше, *п.п. 2 п. 3 розд. X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 463* зобов'язав керівників закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) **припинити безстрокові трудові договори** з педагогічними працівниками державних і комунальних ЗЗСО, **яким на 18.03.2020 р. виплачувалася пенсія за віком**. Одночасно до 01.07.2020 р. з педагогами-пенсіонерами потрібно було укласти трудові договори строком на **один рік**. У разі незгоди з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору педагогічні працівники, яким виплачується пенсія за віком, звільнялись згідно з *п. 9 ч. 1 ст. 36 КЗпП*² (без виплати вихідної допомоги).

2. Пенсіонер у процесі роботи. По-друге, *абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463* передбачав, що педагогічні працівники державних і комунальних закладів ЗЗСО, **які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, працюють** на основі трудових договорів, що укладаються **строком від одного до трьох років**. Тобто запроваджував винятково строкову форму роботи для цієї категорії працівників (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 36/2021, с. 23). Ця норма носила **імперативний характер**, і жодного іншого способу роботи ні ці, ні інші норми Закону № 463 щодо трудових відносин з пенсіонерами не містили. Імперативність *п.п. 2 п. 3 розд. X Закону № 463*, а також *абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463* підтверджувалась і судо-

вою практикою (детальніше див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 14/2021, с. 9). Тобто, це означало, що досягнення педагогічним працівником ЗЗСО пенсійного віку під час роботи за безстроковим трудовим договором є підставою для його переведення на строкову форму роботи. Що свого часу зазначало МОН у *листі від 08.04.2020 р. № 1/9-201*. Тобто переходити на строкові трудові договори потрібно було **обов'язково**.

Слід зауважити, що набуття чинності *Законом № 463* з такими вимогами стало неприємним сюрпризом для педагогів. Незгодними з новаціями були і їх профспілкові організації. Але тривалий час переважна більшість судових справ все ж таки завершувалась поразкою педагогічних працівників. Однак наразі все змінилось.

Рішення КСУ 07.02.2023 р. КСУ розглянув справу за поданням 56 народних депутатів України та визнав неконституційним **абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463** (друга настанова, яку ми зазначили вище).

Ухвалюючи таке рішення, КСУ виходив з гарантованого *Конституцією*³ права на працю та недопущення дискримінації. Так, відповідно до *ч. 1 та 2 ст. 43 Конституції* кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Свого часу в *рішенні від 07.07.2004 р. № 14-рп/2004* КСУ зазначав, що свобода праці означає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискри-

мінації вступати в трудові відносини для реалізації своїх здібностей; реалізація права громадянина на працю здійснюється в спосіб укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, що визначено структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації. Укладаючи трудовий договір з роботодавцями, громадяни реалізують своє конституційне право на працю, добровільно вступають у трудові правовідносини, набуваючи конкретних трудових прав і обов'язків; трудовий договір є основним юридичним фактом, з яким пов'язані виникнення, зміна чи припинення трудових правовідносин.

Відповідно до абз. 2 ч. 2 ст. 22 Закону № 463 педагогічних працівників закладів освіти приймають на роботу за трудовими договорами відповідно до вимог цього Закону та законодавства про працю.

Згідно зі ст. 23 КЗпП трудовий договір може бути: безстроковим, який укладають на невизначений строк; на визначений строк, установлений за погодженням сторін; таким, що його укладають на час виконання певної роботи (частина перша); строковий трудовий договір укладають у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника, та в інших випадках, визначених законодавчими актами (частина друга).



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! У результаті КСУ дійшов висновку, що педагогічних працівників державних і комунальних ЗЗСО, за загальним правилом, приймають на роботу в спосіб укладення з ними безстрокових

трудоових договорів, тобто трудових договорів на невизначений строк.

.....
Так само абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463 **ставить педагогів пенсійного віку в нерівні умови з іншими працівниками**. Адже для одних педагогічних працівників право на укладення безстрокового трудового договору зберігається, а інших законодавець позбавив цього права, лише зважаючи на такі юридичні факти: 1) робота в державному або комунальному ЗЗСО; 2) досягнення пенсійного віку; 3) отримання пенсії за віком, що, по суті, означає унеможливлення укладення безстрокового трудового договору лише з огляду на отримання особою певного виду власності (пенсійних виплат).

У підсумку порушення принципу рівності в укладанні трудового договору педагогічних працівників, дискримінація за віком та наявністю додаткового доходу (незважаючи на професіоналізм та досвід педагога), суперечність таких вимог і Конституції, і нормам міжнародного права (зокрема, Рекомендації № 162 Міжнародної організації праці щодо літніх працівників 1980 року, яка застосовна в даному випадку) і стали причиною визнання абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463 неконституційним з дати ухвалення рішення КСУ.

Тобто з **07.02.2023 р.** норма абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463 **не чинна**.



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Якщо дата досягнення педагогічним працівником пенсійного віку припадає на період після 07.02.2023 р., то переводити його на строковий трудовий договір **не треба!**

.....
А як бути з тими працівниками, яких було переведено до 07.02.2023 р.? Про це — далі.

ПЕДАГОГА ПЕРЕВЕДЕНО НА СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ДО 07.02.2023 Р.: ЩО РОБИТИ?

Звільнені Зупинимось на працівниках, які не надали згоди на перехід на строковий трудовий договір (або на продовження строку трудового договору) і були звільнені. Адже після оприлюднення рішення КСУ, яке ми розглядаємо, з'явилися версії, що наразі відносини мають повернутись до попереднього стану і всіх звільнених необхідно повернути на роботу. Скажемо відразу: **це не так**.

По-перше, неконституційним визнано лише абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463. Натомість, **п.п. 2 п. 3 розд. X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 463** (перша настано-

ва, про яку ми говорила на початку матеріалу) про припинення безстрокового трудового договору з педагогічними працівниками-пенсіонерами на момент набрання чинності **Законом № 463 лишається чинним**. Його КСУ в межах даної справи **не розглядав**. Тому, якщо працівники не надали свою згоду на перехід на строковий характер роботи ще влітку 2020 року і їх було звільнено, то **поновлювати їх на роботі не треба**. Втім, якщо вони мають бажання працювати і керівництво не проти прийняти їх на роботу за безстроковим трудовим договором (адже вимоги про укладання строково-


го трудового договору з педагогом-пенсіонером вже немає), то, звісно, це можна зробити.

По-друге, якщо педагог був звільнений вже з урахуванням саме абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463, то поновити його на роботі **все одно не можна**. Адже вказівка про те, що дана норма втрачає чинність саме з 07.02.2023 р., міститься безпосередньо в резолютивній частині рішення КСУ, яке ми розглядаємо. І, як відомо, за приписами ст. 58 Конституції закони та інші нормативно-правові акти **не мають зворотної дії в часі**.

Працюючі Отже, зворотної дії в часі рішення КСУ не передбачає. Однак наразі є працівники, які на день його прийняття (07.02.2023 р.) працюють за строковими трудовими договорами, укладеними на строки від 1 до 3 років. Тобто, укладеними за часів дії норми абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463, яка наразі визнана неконституційною. Як з ними вчинити?

За юридичною позицією КСУ, з прийняттям нормативно-правового акта в новій редакції втрачають чинність норми акта в попередній редакції (Ухвала від 09.07.1998 р. № 6-уп/98). Закон спрямовано на регулювання тих правовідносин, які виникнуть після набрання ним чинності, а трудові правовідносини, що виникли раніше, **повинні бути приведені у відповідність із новим юридичним регулюванням**.

Крім того, згідно з абз. 2 п. 2 мотивувальної частини Рішення КСУ від 09.02.1999 р. № 1-рп/99 (справа про зворотню дію в часі законів та інших нормативно-правових актів) дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності та припиняється з втратою ним чинності, тобто **до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце**.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Отже, у результаті прийняття рішення КСУ від 07.02.2023 р. № 1-р/2023, яке ми сьогодні розглядаємо, з цієї дати починає працювати Закон № 463 без **дискримінаційного абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463**. І виходячи з позиції, висловленої вище, трудові відносини, що склались до цього, мають бути приведені у відповідність до нової редакції Закону № 463. Тож педагоги-пенсіонери **мають бути переведені на безстрокові трудові договори**. Як це зробити?

Нагадаємо, що строковий характер роботи в трудовій книжці не зазначається. Про це свідчить або наказ про прийняття на ро-


боту, або трудовий договір (контракт), укладений у письмовій формі. Отже розглянемо два варіанти.

Варіант 1. Про строковий характер трудового договору зазначено лише в наказі про прийняття на роботу. Згідно зі ст. 39¹ КЗпП, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їхнього припинення, чинність цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Тож теоретично наразі можна нічого не робити, і якщо працівник сам не захоче звільнитися з роботи, то трудові відносини триватимуть і набудуть безстрокового характеру після спливу терміну, на який приймався працівник.

Але! Вважаємо, що краще факт виконання рішення КСУ, яке ми сьогодні розглядаємо, **все ж зафіксувати відразу**. Як це зробити? Можна:

- або внести зміни до наказу про прийняття на роботу в частині визначення строку трудового договору — визнати договір безстроковим;
- або видати новий наказ про встановлення трудових відносин з працівником безстроковими та визнати наказ про строковий характер роботи таким, що втратив чинність.

В обох випадках з наказом ознайомлюють працівника.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Те, що строковий трудовий договір становиться безстроковим, не впливає на трудові відносини з працівником. Звісно, це не звільнення. Тому про виплату компенсації за невикористану відпустку не йдеться, робочий рік не змінюється.

Варіант 2. З працівником укладено договір у письмовій формі (контракт). Укладання договору в письмовій формі (контракті) теж не підстава для зазначення строкового характеру роботи в трудовій книжці. Однак видати новий наказ про встановлення трудових відносин з працівником безстроковими та розірвання у зв'язку з цим письмового договору (контракту) необхідно.

А якщо йдеться про керівника ЗЗСО, з яким відповідно до Закону № 463 укладається контракт, і в цьому контракті було визначено строк відповідно до абз. 3 ч. 2 ст. 22 Закону № 463? Тоді до такого контракту слід скласти додаткову угоду в частині приведення строку договору відповідно до законодавства.

Б



ОБЛІК ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ: ВРАХОВУЄМО ГОЛОВНЕ

Альона Кісельова,

консультант газети «Бухгалтерія: бюджет»

Організація обліку продуктів харчування в закладах освіти — справа не з простих. Бухгалтерській службі слід проконтролювати весь ланцюжок «придбання–використання–вибуття». Як правильно обліковувати продукти харчування в закладах освіти? Які документи застосовуються для складського і бухгалтерського обліку? Як оформити списання продуктів? Про все розповімо в матеріалі.

ПЕРВІСНА ВАРТІСТЬ

Продукти харчування по своїй суті відносяться до класу запасів, оскільки споживаються протягом нетривалого часу — менше року.

Відповідно до п. 1 розд. II НС 123¹ активом запаси визнають, коли:

- можливо визначити їх вартість;
- установа в майбутньому ймовірно може отримати економічну вигоду від їх використання та/або вони мають для неї потенціал корисності.

Пунктом 3 розд. II НС 123 визначено, що одиницею обліку запасів є їх **найменування або однорідна група** (вид). Кожна установа самостійно обирає для себе одиницю обліку того чи іншого виду продуктів харчування з огляду на зручність ведення обліку і на необхідний для керівництва ступінь деталізації обліку. Для продуктів харчування застосовуються зазвичай такі одиниці виміру: літри, грами, кілограми тощо, водночас бухоблік все одно завжди ведеться в грошових одиницях — гривнях.

До **первісної вартості** продуктів харчування, за якою вони зараховуються на облік, включаються всі витрати, пов'язані з їх придбанням та доведенням до стану, в якому вони придатні для використання в запланованих цілях, зокрема:

- суми, сплачені постачальникам за укладеними договорами;
- ПДВ (якщо бюджетна установа не отримує відшкодування ПДВ);
- транспортно-заготівельні витрати тощо.

Коли установа придбаває сама продукти або отримує їх від іншої установи, то зазвичай проблем з визначенням первісної вартості не виникає. Адже є суми понесених витрат, які формують собівартість, і всі установи однаково калькулюють цю собівартість відповідно до розд. II НС 123.

Водночас, коли продукти **надходять безкоштовно від осіб, що не є суб'єктами держ-**

сектору (приватна сфера), то підхід до калькулювання собівартості в надавача може бути не такий, як у бюджетній сфері, або взагалі надавач може не вести бухоблік і не калькулювати собівартість переданої продукції. На цей випадок п. 5 розд. II НС 123 містить настанови, а саме: первісна вартість продуктів харчування, отриманих від осіб, які не відносяться до державного сектору економіки, визначається на рівні справедливої вартості на момент зарахування на облік з урахуванням витрат на доведення до стану готовності до експлуатації, передбачених п. 8 розд. II НС 123.

Первісною вартістю продуктів харчування, отриманих безоплатно від фізичних та юридичних осіб (крім суб'єктів державного сектору), може бути вартість, щодо якої є достовірна інформація, зокрема згідно з відповідними первинними документами. Дійсно, коли дарувальник передає продукти закладу освіти разом з актами, накладними, це полегшує роботу бухгалтера, оскільки кількість, ціна за одиницю і загальна сума вже визначені. Та дуже частою є практика передавання продуктів без документів. І як тоді правильно визначити первісну вартість продуктів для зарахування на облік? Для цього комісія закладу освіти використовує у своїй роботі статистику цін на відповідну продукцію, зокрема вивчає ціни, за якими установа закуповувала такі ж продукти, або ціни вільного ринку. Нагадаємо, що справедлива вартість — це ціна, яка була б отримана за продаж активу або сплачена за передачу зобов'язання у звичайній операції на основному (або найсприятливішому) ринку на дату оцінки між об'єктами, зацікавленими та незалежними сторонами.



ДО ВІДОМА. Більш детально про визначення справедливої вартості див. у матеріалах «Справедлива вартість активів:

¹ Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 123 «Запаси», затверджене наказом МФУ від 12.10.2010 р. № 1202.

у схемах і таблицях» // «Бухгалтерія: бюджет», № 10/2021 і «Справедлива вартість основних засобів: як визначати?» // «Бухгалтерія: бюджет», № 45/2016.


Важливо зазначити, що до первісної вартості запасів, а в нашому випадку — продуктів харчування, **НЕ** зараховуються: витрати, пов'язані зі зберіганням, природним убутком або нестачею, виявленою під час оприбуткування, або інвентаризацією, витрати на реалі-

зацію, інші витрати, безпосередньо не пов'язані з придбанням і доставкою. Усі перелічені витрати відповідно до п. 11 розд. II НС 123 включаються до витрат того періоду, в якому вони були встановлені.

Понаднормові втрати і нестачі, зіпсовані продукти харчування, які були виявлені при оприбуткуванні і сталися під час їх транспортування, треба оцінювати за вартістю придбання одиниці (п. 6 розд. II Методрекомедацій²). І ці суми визнають витратами періоду.

ПЕРВИННИЙ ОБЛІК І ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ

Наприкінці минулого року законотворці упорядкували питання документального оформлення обліку запасів, затвердивши нові форми первинних документів *наказом МФУ від 13.12.2022 р. № 431* (коментар до цього наказу див. у газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 5/2023, а самі форми шукайте на нашому сайті *ibuhgalter.net* у розділі «Сервіси — Бланки»).


 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** *Порядок № 431*³ застосовується при складанні типових форм з обліку та списання запасів розпорядниками бюджетних коштів. Оформлення руху запасів за скасованими документальними формами є неправомірним.

Оприбуткування запасів відображають зазвичай на підставі **накладної**, отриманої від постачальника. Постачальник — приватна особа має право складати накладну в довільній формі. Головне, щоб в документі були відображені всі реквізити первинного документа, визначені ч. 2 ст. 9 *Закону про бухоблік*. А в разі вантажних перевезень часто також використовують товарно-транспортну накладну. Її форма наведена в додатку 7 до *Правил № 363*⁴. Якщо обсяг чи якість продуктів харчування, отриманих від постачальника, не задовольняє установу (не відповідає договору), то при оприбуткуванні установа складає акт приймання запасів (форма затверджена *наказом МФУ від 13.12.2022 р. № 431*) і фіксує в ньому фактичну кількість отриманих продуктів і зауваження щодо їх якості. Цей акт має бути складений у присутності представника постачальника або транспортної компанії, яка здійснювала доставку. Потім цей акт можна надсилати разом зі скаргою постачальнику.

Для оприбуткування запасів, **отриманих безкоштовно**, зазвичай накладну не складають (хоча можна і так, це не заборонено), натомість часто оформляють **акт приймання-передачі**

запасів. Зараз форма такого документа затверджена *наказом МФУ від 13.12.2022 р. № 431*.

Продукти харчування закладу освіти зберігаються в спеціалізованих та інших місцях зберігання (склади, комори, окремі приміщення тощо) зі встановленим температурним режимом. Обов'язок керівника такої установи — не допустити будь-якого псування продуктів.

 **ВАЖЛИВО!** Приймання, зберігання, відпуск та облік запасів у місцях їх зберігання здійснює матеріально відповідальна особа (далі — МВО), яка призначається *наказом* (розпорядженням) керівника установи, з обов'язковим укладанням письмового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

При отриманні запасів МВО на документі постачальника або на акті про приймання матеріалів повинна поставити свій підпис про одержання цих цінностей і прийняти їх на відповідальне зберігання.

Відпуск продуктів харчування для споживання здійснюють на підставі **Меню-вимоги на видачу продуктів харчування або Накладної (вимоги)**. Також для цілей систематичного відпуску запасів за попередньо встановленими лімітами використовують **лімітно-забірну картку**. Форми документів затверджені *наказом МФУ від 13.12.2022 р. № 431*. Детальний порядок документообігу кожна установа може розробити для себе індивідуально з огляду на обсяги обороту продуктів, особливості господарських операцій, посадові обов'язки працівників, залучених у процес, тощо. Зауважимо також, що *наказом МФУ від 13.12.2022 р. № 431* передбачено форми реєстрів для ведення складського обліку запасів, які можуть бути застосовані для контролю, зокрема, за рухом продуктів харчування. Йдеться про такі документи:

2

Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку запасів суб'єктів державного сектору, затверджені *наказом МФУ від 23.01.2015 р. № 11*.

3

Порядок складання типових форм з обліку та списання запасів суб'єктами державного сектору, затверджені *наказом МФУ від 13.12.2022 р. № 431*.

4

Правила перевезень вантажів автомобільним транспортом в Україні, затверджені *наказом Мінтрансу від 14.10.1997 р. № 363*.

картка (книга) складського обліку запасів; журнал реєстрації битого посуду; відомість з надходження продуктів харчування; відомість з витрачання продуктів харчування.

На наш погляд, впроваджувати їх в документообіг установи слід з огляду на доцільність акумулювання інформації, що пропонується формами реєстрів.

У разі списання продуктів харчування

у зв'язку з їх нестачею, псуванням тощо використовують **акт списання запасів**. Форма затверджена *наказом МФУ від 13.12.2022 р. № 431*.

У разі безкоштовної передачі продуктів харчування населенню чи іншим особам відповідно до бюджетних програм установи можуть адаптувати форму акта приймання-передачі.

Деталі оформлення первинних документів щодо продуктів харчування див. у табл. 1.

Таблиця 1. Документальне оформлення господарських операцій з продуктами харчування

Облікова форма	Вимоги до складання	Підстави	Ким складається
Акт приймання-передачі запасів	Інформація про продукти харчування вноситься до акта із зазначенням найменування або однорідної групи (виду), номенклатурного номера (у разі ведення обліку за номенклатурними номерами), одиниці виміру, вартості, кількості, суми та інших відомостей. В інших відомостях зазначаються необхідні додаткові дані, які не зазначені у формі	Застосовується для оформлення господарських операцій з безоплатного отримання та передачі продуктів харчування, визнаних запасами (розподілення, внутрішнього переміщення (внутривідомчої безоплатної передачі) у межах органу, уповноваженого управляти об'єктами власності тощо). Цей акт може застосовуватися під час отримання продуктів харчування у вигляді гуманітарної допомоги, дарунка, безповоротної допомоги	Складається у двох примірниках (по одному примірнику для кожної сторони, що приймає та передає продукти) комісією, призначеною розпорядженням (наказом) керівника установи, що здійснює передачу. У разі отримання продуктів від благодійників може складатися комісією закладу
Акт про приймання запасів	Інформація щодо назви та дати документа, за яким прийнято вантаж, що прибув, а також номер і дата супровідного транспортного документа, відправник, одержувач, постачальник, договір про постачання, найменування або однорідна група (вид), одиниця виміру, кількість, вартість, сума за документами та фактично виявлених продуктів харчування, кількість, сума браку та бою, нестачі та надлишки, висновок комісії та інші відомості	Застосовується для оформлення господарських операцій з приймання установою продуктів харчування, визнаних запасами, за якими існують кількісні або якісні розбіжності з даними супровідних документів постачальників, а також під час приймання продуктів, які прибули без документів. Також може оформлюватися при прийманні матеріальних цінностей на відповідальне зберігання	Складається комісією, призначеною розпорядженням (наказом) керівника бюджетної установи, що приймає продукти, у двох примірниках у присутності МВО та представника постачальника
Накладна (вимога)	Інформація про продукти харчування вноситься до накладної (вимоги) із зазначенням найменування або однорідної групи (виду), номенклатурного номера (у разі ведення обліку за номенклатурними номерами), одиниці виміру, вартості, кількості, суми	Застосовується для оформлення господарських операцій з руху продуктів харчування в межах установи, внутрішнього переміщення матцінностей між структурними підрозділами. Може застосовуватися для оформлення господарських операцій з відпуску матцінностей стороннім організаціям, повернення постачальнику продуктів харчування неналежної якості, а також повернення продуктів, прийнятих на відповідальне зберігання	Складається МВО, що передає продукти харчування, у трьох примірниках та підписується МВО, яка передає, та МВО, яка приймає матеріальні цінності
Меню-вимога на видачу продуктів харчування	Зазначаються найменування страв, кількість одержувачів харчування, найменування й кількість продуктів харчування, що підлягають закладці на сніданок, обід, полуденок, вечерю, їх вартість та сума	Застосовується для оформлення господарських операцій з відпуску продуктів харчування зі складу (комори) в харчоблок	Складається медсестрою щодня на підставі норм розкладки продуктів харчування та даних про кількість осіб, що одержують харчування, і затверджується керівником установи

Облікова форма	Вимоги до складання	Підстави	Ким складається
Картка (книга) складсько-го обліку запасів	Ведеться за найменуванням або од-норідною групою (видом) про-дуктів, номенклатурним номером (у разі ведення обліку за номенкла-турними номерами) із зазначенням одиниці виміру, ґатунку та кількості	Застосовується для обліку продук-тів харчування, тари на складі	Ведуть МВО на підставі прибутково-видаткових до-кументів у день, коли відбу-вається господарська опе-рація. Після кожного запису виводиться залишок запасів
Відомість з надходження продуктів харчування	Відомість складається за кожною МВО окремо. Зазначається найме-нування постачальників, докумен-ти на поставку та сума поставки, найменування продуктів харчування, номенклатурний номер (у разі ве-дення обліку за номенклатурними номерами), одиниця виміру, над-ходження продуктів у кількісному та вартісному вимірах із зазначен-ням тари	Застосовується для обліку надхо-дження продуктів харчування	Ведуть МВО на підставі при-буткових первинних доку-ментів
Відомість витрачання продуктів харчування	Складається за кожною МВО, зазна-чається кількість одержувачів, най-менування продуктів харчування, номенклатурний номер (у разі ве-дення обліку за номенклатурними номерами), одиниця виміру, кіль-кість витрачених продуктів у кіль-кісному та вартісному вимірах	Застосовується для обліку витра-чання продуктів харчування	МВО на підставі меню-ви-мог

БУХОБЛІКОВІ НЮАНСИ

Придбання продуктів харчування здій-снюється за **КЕКВ 2230 «Продукти харчуван-ня»** відповідно до *Інструкції № 333*⁵.

Для обліку продуктів харчування виді-лено окремий субрахунок бухобліку — **1511 «Продукти харчування»**. Для уточнення в об-ліку можна застосувати додатковий поділ, на-приклад, відокремити продукти харчування, придбані за рахунок різних джерел. Напри-клад, можна відкрити додаткові субрахунки:

- 1511/1 — продукти харчування, придба-ні за рахунок загального фонду (бюджет-ного фінансування);
- 1511/2 — продукти харчування, при-дбані за рахунок батьківських внесків, реалізації готової продукції;
- 1511/3 — продукти харчування, зарахо-вані до складу запасів за рахунок благо-дійних внесків, дарунків тощо.

Або можлива інша деталізація продуктів харчування за потреби.

Якщо говорити про облікові реєстри, то *Порядком № 755*⁶ регламентовано, що:

- зарахування на бухоблік продуктів хар-чування оформлюється **Меморіальним ордером 11 «Накопичувальна відо-мість про надходження продуктів хар-**

чування». Ордер складається на підставі первинних прибуткових документів— на-кладних (вимог), актів, відомостей з над-ходження продуктів харчування тощо;

- витрати продуктів харчування оформ-люються **Меморіальним ордером 12 «Накопичувальна відомість про ви-трачання продуктів харчування»**. Ордер складається за результатами оформлення первинних видаткових документів — меню-вимог, відомостей витрачання продуктів харчування тощо.



ВАЖЛИВО! Норми витрачання продуктів харчування, придбаних за бюджетні ко-шти освітніх закладів, визначені *Порядком організації харчування*⁷ і повинні чітко виконуватися. У разі перевищення норм витрат продуктів харчування сума понад-нормового списання підлягає відшкоду-ванню за рахунок винних осіб.

Для цілей бухобліку мають велике зна-чення джерело надходження продуктів хар-чування, їх досконалий облік, оскільки це без-посередньо впливає на собівартість платних послуг закладів освіти (батьківські внески

5

Інструкція щодо за-стосування економічної класифікації видатків бюджету, затвер-джена наказом МФУ від 12.03.2012 р. № 333.

6

Порядок складання типових форм меморіальних ор-дерів та інших обліко-вих реєстрів суб'єктів державного сектору, затверджений наказом МФУ від 08.09.2017 р. № 755.

7

Порядок організації харчування у закладах освіти та дитячих закладах оздоровлення та відпочинку, затвер-джений постановою КМУ від 24.03.2021 р. № 305.

за харчування дітей у ЗДО, вартість реалізації готових страв у шкільній їдальні).



Приклад 1. Заклад дошкільної освіти «Джерельце» у січні 2023 року придбав продукти харчування для приготування

страв за рахунок коштів місцевого бюджету на 1000,00 грн, за рахунок залишку коштів батьківської плати зі спеціального фонду на 500,00 грн. Ці продукти повністю використано протягом місяця.

Таблиця 2. Облік руху продуктів, придбаних за бюджетні кошти

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
1. Отримано фінансування з місцевого бюджету	2313	7011	2	Виписка банку	1000,00
2. Оприбутковано продукти харчування в комору ЗДО:					
за кошти бюджету	1511/2	6211	6, 11	Накладна	1000,00
за рахунок батьківської плати (спецфонд)	1511/1	6211	6, 11	Накладна	500,00
3. Перераховано постачальнику оплату за отримані продукти коштами:					
за кошти бюджету	6211	1511/2	2, 6	Платіжне доручення	1000,00
за рахунок батьківської плати (спецфонд)	6211	1511/1	3, 6	Платіжне доручення	500,00
4. Списано з обліку витрати продуктів харчування, придбаних за:					
за кошти бюджету	8013	1511/2	12	Меню-вимога	1000,00
за рахунок батьківської плати (спецфонд)	8113	1511/1	12	Меню-вимога	500,00



Приклад 2. ЗЗСО отримав безоплатно від місцевого фермерського господарства для харчування учнів картоплю в кількості 250,00 кг на загальну суму 2500,00 грн (10 грн/кг). Факт дарування було оформлено договором, накладною та актом приймання-передачі, який складено комісією ЗЗСО. Картопля була оглянута комісією

закладу освіти і оприбуткована на складський облік комірнику. Протягом місяця було витрачено картоплю для приготування страв у кількості 183,00 кг.

Зразок складання акта приймання-передачі за умовами прикладу наведено на рис. 1 на с. 20, а порядок відображення в бухгалтерському обліку — у табл. 3.

Таблиця 3. Відображення в бухгалтерському обліку руху продуктів харчування, отриманих від благодійників

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
1. Оприбутковано картоплю за первісною вартістю	1511/2	2117	4,11	Акт приймання-передачі	2500,00
2. Нараховано дохід за спецфондом (код доходів 25020100) ¹	2313/2	7511	3,14	Довідка про надходження в натуральній формі	2500,00
3. Відображено касові видатки	2117	2313/2	3,4	Довідка про надходження в натуральній формі	2500,00
4. Списано картоплю на приготування страв (основна діяльність закладу)	8013	1511/2	12	Меню-вимога	1830,00

¹ Складається довідка про надходження в натуральній формі, на підставі якої вносяться зміни в кошторис за спецфондом.

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства фінансів України
13 грудня 2022 року № 431

ЗЗСО № 1 Вільнянської ОТГ
(найменування юридичної особи)

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ

02142875

ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ЗЗСО № 1

(посада)

Ганна СЕРДЮК

(підпис, власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

03 січня 2023 року

Акт приймання-передачі запасів

с. Вільнянка

(місце складання)

Номер документа

2/1

Дата складання

03.01.2023 р.

Найменування юридичної (фізичної) особи, що передає запаси	Найменування юридичної (фізичної) особи, що приймає запаси	Найменування або однорідна група (вид)	Номенклатурний номер	Одиниця виміру	Вартість за одиницю, грн	Кількість	Сума	Примітки
1	2	3	4	5	6	7	8	9
ФГ «Золота нива»	ЗЗСО № 1 Вільнянської ОТГ	Картопля	—	кг	10,0	250	2500	—
Всього:						250	2500	—

На підставі Договору дарування № 2/1 від 03.01.2023 р., накладної № 2/1 від 03.01.2023 р.

(назва, дата та номер документа, на підставі якого здійснюється передача (приймання))

проведено огляд матеріальних цінностей у кількості

Двісті п'ятдесят кілограм

(кількість прописом)

на суму

Дві тисячі п'ятсот грн 00 коп.

(сума прописом)

У момент передачі (прийняття) матеріальні цінності знаходяться

с. Вільнянка, вул. Незалежності, 25

(місцезнаходження матеріальних цінностей)

та в матеріально відповідальній особі

Галина ВАСИЛЬЧЕНКО

(посада, власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Інші відомості

Висновок комісії: Картопля оглянута комісією, відповідає якісним характеристикам і придатна для приготування страв у шкільній їдальні. Вирішено картоплю зраховувати на складський та бухгалтерський облік.

Додаток: Договір дарування, накладна від ФГ «Золота нива»

Голова комісії

Заступник директора

Завгосп

(посада)

(підпис)

Ганна КИМ

Василь СЕРЕДА

(власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Члени комісії

Бухгалтер

(посада)

(підпис)

Раїса ТУКА

(власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

* Заповнюється в разі ведення обліку за номенклатурними номерами.

Здав: Завідувач складом ФГ (посада)

(підпис)

Антон ХРАПАЧ

(власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Прийняв: Комірник (посада)

(підпис)

Галина ВАСИЛЬЧЕНКО

(власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Відмітка бухгалтерської служби про відображення в регістрах бухгалтерського обліку:

Найменування облікового регістру	За дебетом рахунку (субрахунку, коду аналітичного обліку)	За кредитом рахунку (субрахунку, коду аналітичного обліку)	Сума
Меморіальний ордер 11	1511/2	2117	2500
Особа, яка відобразила господарську операцію в бухгалтерському обліку	<u>Бухгалтер</u> (посада)	_____	<u>Наталя ДЯХ</u> (власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)
	(підпис)		

3 січня 2023 року

Головний бухгалтер (спеціаліст, на якого покладено виконання обов'язків бухгалтерської служби)

(підпис)

Ольга ГУЛА

(власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

Рис. 1.

Приклад оформлення акта приймання-передачі

Б



РІЧНІ ТА КВАРТАЛЬНІ ПРЕМІЇ В РОЗРАХУНКУ СЕРЕДЬНОГО ЗАРОБІТКУ: ПРАВИЛА ТА ПРИКЛАДИ

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Порядок врахування премій при обчисленні середнього заробітку (відпускні, оплата відрадження, курсів тощо) містить абз. 3 п. 3 Порядку № 100. І якщо йдеться про врахування річних та квартальних премій, то це доволі специфічне заняття. Розібратися з хитромудрими правилами допоможе даний матеріал.



Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.2005 р. № 100.

ЯКІ ПРЕМІЇ ВКЛЮЧАЮТЬСЯ ДО РОЗРАХУНКУ СЕРЕДЬНОГО ЗАРОБІТКУ?

У розрахунок середньої зарплати беруть участь премії (винагороди), які не можна віднести до одноразових виплат.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Якщо такі премії носять разовий характер (н.п. «б» абз. 1 п. 4 Порядку № 100), або виплачуються за результатами щорічного оцінювання службової діяльності (н.п. «г» абз. 1 п. 4 Порядку № 100), або пов'язані з ювілейними датами (н.п. «и» абз. 1 п. 4 Порядку № 100), то їх не включають до розрахунку.

У табл. 1 на с. 22 наведено премії, які потрібно включати/не включати до розрахунку.

Щоб зняти всі питання щодо разовості премій та винагород, радимо суть та періодичність премії вказати в Положенні про преміювання, яке є додатком до колективного договору установи (або є окремим локальним документом). Саме в цьому документі слід **максимально чітко** назвати премії, які нараховуються працівникам. При цьому потрібно **конкретизувати** суть премії, щоб не виника-

ло питань щодо її врахування/неврахування в розрахунок середнього заробітку. До речі, Мінекономіки теж радить прописувати нюанси включення премії в колективний чи окремому локальному документі (див. лист від 02.02.2021 р. № 4708-06/6450-07).

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Премії (винагороди) мають включатися до розрахунку **ЗА той місяць** розрахункового періоду, за який таку премію (винагороду) нараховано (абз. 2 п. 3 Порядку № 100). З цього правила випливає: якщо після розрахунку і виплати середнього заробітку працівнику виплачується премія (винагорода), яка належить до місяця розрахункового періоду, який раніше включався для обчислення середнього заробітку, то такий середній заробіток слід **переобчислити і донарахувати належні суми**. Це одна з новацій оновленого Порядку № 100, що якраз і ускладнює роботу бухгалтерів.

ОСНОВНІ ПРАВИЛА ВКЛЮЧЕННЯ РІЧНИХ ТА КВАРТАЛЬНИХ ПРЕМІЙ ДО РОЗРАХУНКУ СЕРЕДЬНОГО ЗАРОБІТКУ

До яких місяців відноситься Премія враховується в періоді, який відповідає **кількості місяців, за які вона нарахована, починаючи з місяця, в якому вона нарахована** (абз. 3 п. 3 Порядку № 100).

Тобто премії відносять умовно **вперед** на ту кількість місяців, за які вони нараховані. При цьому не має значення, нарахована премія в розрахунковому періоді чи ні. Головне — щоб до розрахункового періоду входили місяці, на які премія розподіляється.



Приклад 1. У вересні 2022 року була нарахована премія за результати роботи у III кварталі 2022 року.

Премія в розрахунок середнього заробітку враховується в періоді, який відповідає кількості місяців, за які вона нарахована, починаючи з місяця, в якому вона нарахована. Отже, премія за III квартал, нарахована у вересні, враховується у трьох місяцях починаючи

Таблиця 1. Премії в розрахунку середнього заробітку

Премія	Чи увійде до розрахунку?	Пояснення
Виробнича премія (винагорода), премія за результатами праці за місяць/квартал/9 місяців/рік	Так	З положень <i>Порядку № 100</i> виходить, що до розрахунку входять премії, які не є одноразовими . Виробничі премії, передбачені Положенням про преміювання, затвердженим в установі, надаються за конкретні результати роботи, тому вони за своєю суттю не належать до одноразових виплат. Отже такі премії включаються до розрахунку середнього заробітку
Виробнича премія у зв'язку з фінансовими складнощами виплачується не періодично	Так	Оплатним документом та/або Положенням про преміювання, затвердженим в установі, як правило, передбачається виплата премії тільки за наявності фінансових можливостей (у межах фонду оплати праці). Тому, якщо, наприклад, квартальна премія була виплачена тільки один раз на рік, то зазначена премія буде враховуватись , оскільки вона не належить до одноразових (див. лист Мінсоцполітики від 04.10.2016 р. № 1374/13/8416)
Винагорода за підсумками роботи за рік	Так	Згідно з чинною редакцією <i>Порядку № 100</i> таку винагороду включаємо до розрахунку незалежно від того, нарахована вона в поточному році за попередній чи в попередньому році за попередній. Головна умова для включення — вона не одноразова та не названа у <i>п.п. «г», «и» п. 4 Порядку № 100</i>
Премія за результатами щорічного оцінювання службової діяльності	Ні	Відповідно до <i>п.п. «г» п. 4 Порядку № 100</i> такі виплати не враховуються під час розрахунку середнього заробітку
Премія за винаходи та раціоналізаторські пропозиції		
Премія за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій		
Премія за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів		
«Святкові» премії, премії до професійних та ювілейних дат	Ні	Відповідно до <i>п.п. «и» п. 4 Порядку № 100</i> премії працівникам до святкових та ювілейних дат не включаються до розрахунку при обчисленні середньої зарплати. На цьому наголошують і фахівці Мінсоцполітики в листі від 03.03.2014 р. № 237/13/84-14
Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків для педагогів відповідно до <i>ст. 57 Закону України «Про освіту»</i> від 05.09.2017 р. № 2145-VIII	Ні	Відповідно до <i>п.п. «г» п. 4 Порядку № 100</i> така виплата не враховується під час розрахунку середнього заробітку

чи з вересня: вересень^{місяць нарахування премії} жовтень, листопад 2022 року.

Розмір премії, який входить до розрахунку Частина премії, що припадає на відповідний місяць розрахункового періоду, визначається **діленням** суми премії за підсумками роботи за певний період на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вона нарахована, та **множенням** на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період. При цьому, на думку Мінекономіки (див. лист від 02.02.2021 р. № 4708-06/6450-07), **не потрібно округлювати проміжний результат**.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Під час розрахунку частини премій беремо саме **фактично відпрацьовані робочі дні**. Не за нормою часу для працівника, а саме відпрацьовані ним робочі дні. Орієнтир — на відпрацьовані робочі дні, зафіксовані в *Табелі обліку використання робочого часу*². Для працівників з підсумованим обліком робочого часу, в яких зміна починається під час однієї доби, а закінчується протягом іншої, рахуємо таку зміну як два робочі дні.

Отже, розмір премії, що включають до кожного місяця розрахункового періоду:

$P_{MPT} = P_{період} : ДВ_{період} \times ДВ_{місяць РП}$ де P_{MPT} — сума премії (її частина), що підлягає включенню до заробітку місяця розрахункового пе-

ріоду (розраховуємо **окремо для кожного** такого **місяця** розрахункового періоду);

$P_{період}$ — сума премії, нарахованої за місяць або більший період часу (квартал, 9 місяців, рік тощо);

$ДВ_{період}$ — кількість відпрацьованих працівником робочих днів у періоді, **за який** нарахована премія;

$ДВ_{місяць РП}$ — кількість відпрацьованих працівником робочих днів у місяці розрахункового періоду, **до якого відносимо** суму премії (її частину).



ВАЖЛИВО! Якщо період, за який нараховано премію ($ДВ_{період}$), відпрацьований:

- **повністю**, то розрахунок проводимо за формулою, наведеною вище (див. приклади 2 нижче та 5 на с. 25);
- **не повністю**, то згідно з абз. 3 п. 3 Порядку № 100 після розподілу премії за наведеною вище формулою ми можемо включити до розрахунку середньої зарплати суму, **не більшу, ніж фактично нарахована сума премії** ($P_{період}$). Тобто необхідно **порівняти** суму частин премії за місяці, які потрібно включити до розрахунку. Якщо така сума більша за повний розмір премії, то до розрахунку середнього заробітку не можна включити суму, більшу за повний розмір премії (див. приклад 4 на с. 24).

РІЧНІ ТА КВАРТАЛЬНІ ПРЕМІЇ В РОЗРАХУНКУ СЕРЕДЬОГО ЗАРОБІТКУ: ПРИКЛАДИ

Приклад 2 (премія, яку потрібно врахувати, менше за нарахований розмір; розраховуємо відпускні). Працівнику надається щорічна основна відпустка з 17.02.2023 р. на 14 к. дн. У розрахунковому періоді (лютий 2022 року — січень 2023 року; 365 к. дн.) зарплата за фактично відпрацьований час становить 48000,00 грн. Окрім цього, у вересні 2022 року була нарахована премія за результати роботи у III кварталі 2022 року в розмірі 500,00 грн. Робочі дні кварталу, за який нарахована премія, відпрацьовані повністю — разом 66 р. дн. Кількість відпрацьованих працівником робочих днів у місяцях розрахункового періоду, до яких відносимо частину пре-

мії: у вересні 2022 року — 22 р. дн.; у жовтні 2022 року — 21 р. дн.; у листопаді 2022 року — 22 р. дн.

Премія за III квартал, нарахована у вересні, враховується у трьох місяцях, починаючи з вересня 2022 року: вересень^{місяць нарахування премії} жовтень та листопад 2022 року. У розрахунковий період входять всі ці місяці.

1. Розраховуємо частину премії, нарахованої за III квартал, яку слід включити до розрахунку:


- за вересень 2022 року: 500,00 грн : 66 р. дн. × 22 р. дн.^{вересня} = 166,67 грн;
- за жовтень 2022 року: 500,00 грн : 66 р. дн. × 21 р. дн.^{жовтня} = 159,09 грн;
- за листопад 2022 року: 500,00 грн : 66 р. дн. × 22 р. дн.^{листопада} = 166,67 грн.


² Типова форма (№ П-5) затверджена наказом Держстату «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489.

3
На даний розрахунковий період припадає святковий і неробочий день — 8 березня 2022 року.

2. Середньоденна зарплата:
(48000,00 грн + 166,67 грн + 159,09 грн + 166,67 грн) : (365 к.дн. – 1 к.дн.) = 133,22 грн.

3. Визначимо розмір відпускних:
133,22 грн × 14 к.дн. = 1865,08 грн.

 **ДО ВІДОМА.** Як бачимо, загальний розмір премії (166,67 грн + 159,09 грн + 166,67 грн = 492,43 грн), який ми отримали в результаті розрахунків, відрізняється від фактично нарахованої премії працівникові (500,00 грн). Однак принцип врахування квартальних та річних премій у розрахунку середнього заробітку саме такий, тож його **потрібно дотримуватися.**

 **Приклад 3 (премія нарахована поза межами розрахункового періоду; розраховуємо відпускні).** Працівнику надається щорічна основна відпустка з 04.04.2023 р. на 10 к.дн. У розрахунковому періоді (квітень 2022 року — березень 2023 року; 365 к.дн.) зарплата за фактично відпрацьований час становить 83000,00 грн. Окрім цього, у березні 2022 року була нарахована премія за результати роботи у I кварталі 2022 року в розмірі 3000,00 грн. Робочі дні кварталу, за який нарахована премія, відпрацьовані повністю — разом 61 р.дн. Кількість відпрацьованих працівником робочих днів у місяцях розрахункового періоду, до яких відносимо частину премії: у квітні 2022 року — 21 р.дн. та в травні 2022 року — 22 р.дн.


Премія за I квартал 2022 року, нарахована в березні 2022 року, враховується у трьох місяцях, починаючи з березня 2022 року: березень, квітень та травень 2022 року. Оскільки в розрахунковий період входять із цих місяців тільки **квітень та травень 2022 року**, то тільки частину премії за ці місяці потрібно включити до розрахунку.

1. Розраховуємо частину премії, нарахованої за I квартал 2022 року, яку слід включити до розрахунку:

- за квітень 2022 року: 3000,00 грн : 61 р.дн._{за I квартал 2022} × 21 р.дн._{квітня 2022} = 1032,79 грн;
- за травень 2022 року: 3000,00 грн : 61 р.дн._{за I квартал 2022} × 22 р.дн._{травня 2022} = 1081,97 грн.

2. Середньоденна зарплата:
(83000,00 грн + 1032,79 грн + 1081,97 грн) : 365 к.дн. = 233,19 грн.

3. Визначимо розмір відпускних:
233,19 грн × 10 к.дн. = 2331,90 грн.

 **Приклад 4 (період, за який нарахована премія, відпрацьований не повністю; розраховуємо відпускні).** Працівнику надається щорічна основна відпустка з 02.03.2023 р. на 14 к.дн. У розрахунковому періоді (березень 2022 року — лютий 2023 року; 365 к.дн.) зарплата за фактично відпрацьований час становить 90000,00 грн. Окрім цього, у грудні 2022 року була нарахована премія за результати роботи у IV кварталі 2022 року в розмірі 9500,00 грн. При цьому фактично у IV кварталі 2022 року відпрацьовано тільки 48 р.дн. (при нормі — 65 р.дн.). Кількість відпрацьованих працівником робочих днів у місяцях розрахункового періоду, до яких відносимо частину премії: у грудні 2022 року — 22 р.дн.; у січні 2023 року — 22 р.дн. та в лютому 2023 року — 20 р.дн.

За нормою тривалості робочого часу на IV квартал 2022 року припадає 65 р.дн. З урахуванням того, що працівник не повністю відпрацював цей період (тільки 48 р.дн.), за який йому нараховано премію, застосовуємо **обмеження**, встановлені абз. 3 п. 3 Порядку № 100.

1. Розраховуємо частину премії, нарахованої за IV квартал 2022 року, яку слід включити до розрахунку:

- за грудень 2022 року: (9500,00 грн : 48 р.дн._{за IV квартал 2022} × 22 р.дн._{грудня 2022}) = 4354,17 грн;
- за січень 2023 року: (9500,00 грн : 48 р.дн._{за IV квартал 2022} × 22 р.дн._{січня 2023}) = 4354,17 грн;
- за лютий 2023 року: (9500,00 грн : 48 р.дн._{за IV квартал 2022} × 20 р.дн._{лютого 2023}) = 3958,33 грн.

Як бачимо, внаслідок розрахунку загальна сума доходу у вигляді премії становить 12666,67 грн (4354,17 грн + 4354,17 грн + 3958,33 грн). Зважаючи на те, що працівник **не повністю відпрацював** IV квартал 2022 року (період, за який нараховано премію), до уваги можна взяти **лише фактично нараховану суму премії** — 9500,00 грн. Відповідно, до доходу лютого 2023 року потрапить лише сума премії в розмірі 791,66 грн (3958,33 грн – (12666,67 грн – 9500,00 грн)).

2. Середньоденна зарплата:

(90000,00 грн + 4354,17 грн + 4354,17 грн + 791,66) : (365 к.дн. – 1 к.дн.) = 273,35 грн.

3. Визначимо розмір відпускних:
 $273,35 \text{ грн} \times 14 \text{ к. дн.} = 3826,90 \text{ грн.}$



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Ми зрізали суму премії за рахунок лютого 2023 року. А взагалі для застосування норм Порядку № 100 не принципово, за рахунок премії за який місяць ми зріжемо суму, яку враховуємо в розрахунку.



Приклад 5 (період, за який нарахована премія, відпрацьований повністю; розраховуємо відпускні). Працівнику надається щорічна основна відпустка з 06.03.2023 р. на 14 к. дн. У розрахунковому періоді (березень 2022 року — лютий 2023 року; 365 к. дн.) зарплата за фактично відпрацьований час становить 85000,00 грн. Окрім цього, у червні 2022 року була нарахована премія за результати роботи у II кварталі 2022 року в розмірі 5000,00 грн. Робочі дні кварталу, за який нарахована премія, відпрацьовані повністю — разом 65 р. дн. Кількість відпрацьованих працівником робочих днів у місяцях розрахункового періоду, до яких відносимо частину премії: у червні 2022 року — 22 р. дн.; у липні — 21 р. дн. та в серпні 2022 року — 23 р. дн.

1. Розраховуємо частину премії, нарахованої за II квартал 2022 року, яку слід включити до розрахунку:

- за червень: $(5000,00 \text{ грн} : 65 \text{ р. дн.}_{\text{за II квартал 2022}} \times 22 \text{ р. дн.}_{\text{червня 2022}}) = 1692,31 \text{ грн};$
- за липень: $(5000,00 \text{ грн} : 65 \text{ р. дн.}_{\text{за II квартал 2022}} \times 21 \text{ р. дн.}_{\text{липня 2022}}) = 1615,38 \text{ грн};$
- за серпень: $(5000,00 \text{ грн} : 65 \text{ р. дн.}_{\text{за II квартал 2022}} \times 23 \text{ р. дн.}_{\text{серпня 2022}}) = 1769,23 \text{ грн.}$

Як бачимо, внаслідок розрахунку загальна сума доходу у вигляді премії становить 5076,92 грн (1692,31 грн + 1615,38 грн + 1769,23 грн), що більше за фактично нараховану премію (5000,00 грн). Зважаючи на те, що працівник **повністю відпрацював** II квартал 2022 року (період, за який нараховано премію), до уваги треба брати **розраховану суму премії**, а застосовувати норми абз. 3 п. 3 Порядку № 100 **не потрібно**. Тобто обрізати розрахований розмір премії **не потрібно**.

2. Середньоденна зарплата:

$(85000,00 \text{ грн} + 1692,31 \text{ грн} + 1615,38 \text{ грн} + 1769,23 \text{ грн}) : (365 \text{ к. дн.} - 1 \text{ к. дн.}) = 247,46 \text{ грн.}$

3. Визначимо розмір відпускних:
 $247,46 \text{ грн} \times 14 \text{ к. дн.} = 3464,44 \text{ грн.}$



Приклад 6 (річна премія за 2021 рік; розраховуємо відпускні). Працівнику надається щорічна основна відпустка з 27.02.2023 р. на 24 к. дн. У розрахунковому періоді (лютий 2022 року — січень 2023 року; 365 к. дн.) зарплата за фактично відпрацьований час становить 97000,00 грн. Окрім цього, **у грудні 2021 року** була нарахована винагорода за підсумками роботи у 2021 році (не відноситься до одноразових) — 5000,00 грн. У розрахунковому періоді працівник у березні 2022 року 15 к. дн. був у відпустці без збереження зарплати (відпрацьовано в березні 12 р. дн.), з 4 по 17 липня 2022 року — у щорічній основній відпустці (відпрацьовано в липні 11 р. дн.), з 6 по 14 вересня 2022 року хворів (відпрацьовано у вересні 15 р. дн.). Решту місяців розрахункового періоду відпрацьовано повністю. У 2021 році працівником відпрацьовано **226 р. дн.** (норма — 250 р. дн.).

1. Премія за 2021 рік, нарахована в грудні 2021 року, враховується у 12 місяцях починаючи з грудня 2021 року і по листопад 2022 року. Оскільки в розрахунковий період із цих місяців входять тільки місяці **з лютого по листопад 2022 року**, то тільки частини премії за ці місяці слід включити до розрахунку. У табл. 2 на с. 25 розраховуємо частину премії, нарахованої за 226 р. дн. 2021 року, яку слід включити до розрахунку.

Хоча працівник **не повністю відпрацював** 2021 рік (період, за який нараховано винагороду), обрізати розрахований розмір винагороди не потрібно. Адже загальна сума доходу у вигляді винагороди, яку потрібно взяти до розрахунку, становить 4181,43 грн, що **не більше** за фактично нараховану винагороду (5000,00 грн).

2. Середньоденна зарплата:

$(97000,00 \text{ грн} + 4181,43 \text{ грн}) :$

$(365 \text{ к. дн.} - 1 \text{ к. дн.} - 15 \text{ к. дн.}_{\text{відпустка без збереження зарплати}}) = 289,92 \text{ грн.}$

3. Визначимо розмір відпускних:
 $289,92 \text{ грн} \times 24 \text{ к. дн.} = 6958,08 \text{ грн.}$



Приклад 7 (дві річні винагороди; розраховуємо відпускні). За даними прикладу 6 припустимо, що, окрім винагороди за підсумками роботи у 2021 році, працівнику **в грудні 2022 року** нараховано винагороду (не відноситься до одноразових).

Таблиця 2. Яка частина винагороди входить до розрахунку середнього заробітку?

Місяці розрахункового періоду	Фактично відпрацьовані р. дн. у місяцях розрахункового періоду	Розмір винагороди, який відноситься до цього місяця
Лютий 2022 року	20	5000,00 грн : 226 р. дн. × 20 р. дн. = 442,48 грн
Березень 2022 року	12	5000,00 грн : 226 р. дн. × 12 р. дн. = 265,49 грн
Квітень 2022 року	21	5000,00 грн : 226 р. дн. × 21 р. дн. = 464,60 грн
Травень 2022 року	22	5000,00 грн : 226 р. дн. × 22 р. дн. = 486,73 грн
Червень 2022 року	22	5000,00 грн : 226 р. дн. × 22 р. дн. = 486,73 грн
Липень 2022 року	11	5000,00 грн : 226 р. дн. × 11 р. дн. = 243,36 грн
Серпень 2022 року	23	5000,00 грн : 226 р. дн. × 23 р. дн. = 508,85 грн
Вересень 2022 року	15	5000,00 грн : 226 р. дн. × 15 р. дн. = 331,86 грн
Жовтень 2022 року	21	5000,00 грн : 226 р. дн. × 21 р. дн. = 464,60 грн
Листопад 2022 року	22	5000,00 грн : 226 р. дн. × 22 р. дн. = 486,73 грн
Грудень 2022 року	22	—
Січень 2023 року	22	—
Всього:		4181,43 грн

вих) за підсумками роботи у 2022 році — 6000,00 грн. У 2022 році працівником відпрацьовано **200 р. дн.** (норма — 257 р. дн.). Кількість відпрацьованих працівником робочих днів у місяцях розрахункового періоду, до яких відносимо частину винагороди: у грудні 2022 року — 22 р. дн.; у січні 2023 року — 22 р. дн.

1. Винагорода за 2022 рік, нарахована в грудні 2022 року, враховується в місяцях **із грудня 2022 року по листопад 2023 року**. Оскільки в розрахунковий період (лютий 2022 року — січень 2023 року) із цих місяців входять грудень 2022 року та січень 2023 року, то тільки частину винагороди за ці місяці слід включити до розрахунку. Розраховуємо частину винагороди, нарахованої за 2022 рік, яку треба включити до розрахунку:

- за грудень 2022 року: $(6000,00 \text{ грн} : 200 \text{ р. дн.}_{\text{за 2022 рік}} \times 22 \text{ р. дн.}_{\text{грудня 2022}}) = 660,00 \text{ грн};$
- за січень 2023 року: $(6000,00 \text{ грн} : 200 \text{ р. дн.}_{\text{за 2022 рік}} \times 22 \text{ р. дн.}_{\text{січня 2023}}) = 660,00 \text{ грн}.$

Хоча працівник **не повністю відпрацював** 2022 рік (період, за який нараховано винагороду), обрізати розрахований розмір винагороди не потрібно. Адже загальна сума доходу у вигляді премії, яку потрібно взяти до розрахунку, становить 1320,00 грн (660,00 грн + 660,00 грн), що **не більше** за фактично нараховану винагороду (6000,00 грн).

2. Середньоденна зарплата:

$$(97000,00 \text{ грн} + 4181,43 \text{ грн}_{\text{винагорода за 2021 рік}} + 1320,00 \text{ грн}_{\text{винагорода за 2022 рік}}) : (365 \text{ к. дн.} - 1 \text{ к. дн.} - 15 \text{ к. дн.}_{\text{відпустки без збереження зарплати}}) = 293,70 \text{ грн}.$$

3. Визначимо розмір відпускних: $293,70 \text{ грн} \times 24 \text{ к. дн.} = 7048,80 \text{ грн}.$

 **Приклад 8 (річна премія; оплата курсів).** Працівника в лютому 2023 року направлено на курси підвищення кваліфікації (розрахунковий період грудень 2022 року — січень 2023 року). При цьому в січні 2023 року йому було нараховано щорічну винагороду за результатами роботи за 2022 рік у розмірі 2500,00 грн. У 2022 році працівником відпрацьовано 190 р. дн. (норма — 257 р. дн.). Кількість відпрацьованих працівником робочих днів у місяці розрахункового періоду, до якого відносимо частину винагороди: у січні 2023 року — 10 р. дн. (решту днів працівник хворів).

Винагорода за 2022 рік, нарахована в січні 2023 року, враховується в місяцях із січня по грудень 2023 року. Оскільки в розрахунковий період із цих місяців входить тільки **січень 2023 року**, то тільки частину премії за січень слід включити до розрахунку:

$$2500,00 \text{ грн} : 190 \text{ р. дн.}_{\text{за 2022 рік}} \times 10 \text{ р. дн.}_{\text{січня 2023}} = 131,58 \text{ грн}.$$

Розраховану частину премії додаємо до зарплати за січень, яка бере участь у розрахунку середнього заробітку для оплати періоду перебування на курсах підвищення кваліфікації.

Б



ОГЛЯД МСЕК У РОБОЧИЙ ЧАС: ЯК ОПЛАЧУВАТИ ГОДИНИ ВІДСУТНОСТІ НА РОБОТІ?

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Як оплачувати день огляду медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), якщо працівник не відкривав листок непрацездатності, а пройшов огляд:

- під час обідньої перерви (робочий день відпрацював повністю);
- у робочий час (був відсутній на роботі 3 години), тобто відпрацював лише 5 годин при нормі 8 годин?

Про що йдеться? У більшості випадків огляд МСЕК відбувається в межах відкритого листка непрацездатності, який буде закрито днем огляду та встановленням інвалідності (якщо МСЕК ухвалить таке рішення). У такому разі діють особливі правила щодо дня огляду — за цей день не нараховується допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Детальніше з цього приводу див. матеріали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 10/2021, с. 8 та № 23/2021, с. 12.

Однак день огляду МСЕК може бути і **поза межами листка непрацездатності**, коли працівник уже вийшов на роботу (як у випадку читача). Така ситуація можлива, адже абз. 2 п. 4 Положення № 1317¹ передбачає, що комісія приймає документи осіб, що звертаються для встановлення інвалідності, за наявності в них стійкого чи необоротного характеру захворювання, а також у разі безперервної тимчасової непрацездатності **не пізніше** ніж через 4 місяці з дня її настання чи у зв'язку з одним і тим самим захворюванням протягом 5 місяців з перервою за останніх 12 місяців, а в разі захворювання на туберкульоз — протягом 10 місяців з дня настання непрацездатності.

Огляд на обідній перерві Відповідно до ч. 1 ст. 66 КЗпП² обідня перерва **не включається в робочий час**. При цьому працівники використовують час перерви **на свій розсуд**. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи (ч. 3 ст. 66 КЗпП).

Тож, незважаючи на те, що працівник побував на огляді МСЕК в обідню перерву, він все одно відпрацював повний робочий день. Отже, за цей день **необхідно нараховувати зарплату в повному обсязі**. На цьому наголошують і фахівці Мінекономіки в листі від 25.01.2023 р. № 4707-05/3291-09 (див. с. 28).

Огляд у робочий час Законодавством не передбачено увільнення від роботи працівника, якому треба пройти огляд у МСЕК. Тому, якщо він на цей день не хоче взяти відпустку (щорічну або без збереження зарплати), то можна вчинити так.

Спочатку працівнику необхідно написати **заяву**, в якій він окреслить поважні причини тимчасової відсутності на роботі. У разі згоди керівник ставить відповідну візу, підпис та дату. Для працівника погоджена заява є гарантією того, що його не звільнять за прогул, для роботодавця — підтвердженням того, що працівник був відсутній на робочому місці (якщо з працівником під час фактичної відсутності на роботі станеться нещасний випадок, то заява буде підставою для визнання його не пов'язаним з виробництвом). Далі на підставі заяви працівника видається **наказ** (розпорядження) керівника про увільнення працівника від роботи на декілька годин (з точним зазначенням періоду часу відсутності на робочому місці).



ДО ВІДОМА. У Табелі обліку використання робочого часу³ проставляється кількість годин, які фактично відпрацював працівник. Години, впродовж яких був відсутній працівник, можна позначити **кодом «І»** або цифровим «30» (інші причини неявок). Якщо працівник був відсутній на роботі **не цілий робочий день**, то доведеться сформулювати дві колонки для дня, коли працівник піде на огляд МСЕК, та окремо відобразити **кількість годин** присутності на роботі та **кількість годин** відсутності у зв'язку з оглядом.

За не повністю відпрацьований день **нараховують суму**, що дорівнює добутку

¹ Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності, затверджене постановою КМУ від 03.12.2009 р. № 1317.

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.

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

годинної ставки та кількості фактично відпрацьованих годин. **Годинну ставку розраховують** шляхом ділення окладу, встановленого у відповідному місяці, на кількість годин згідно з графіком роботи установи (індивідуальним графіком роботи працівника), див. лист Мінсоцполітики від 15.04.2019 р. № 553/0/206-19 у газеті «Зарплата та кадрова справа», № 10/2019, с. 10.



Приклад. Працівника звільнено від роботи на кілька годин за його заявою (у зв'язку з потребою проходження огляду МСЕК). Час, витрачений на огляд МСЕК, зайняв **3 години** 6 березня 2023 року. Фактично 6 березня 2023 року працівник відпрацював 5 годин. Норма робочого часу в березні 2023 року — 23 робочі дні (184 години). Решту днів березня працівник відпрацював повністю. Зарплата за березень 2023 року

згідно з умовами трудового договору становить 8000,00 грн.

1. Оплата за 5 відпрацьованих годин 6 березня: 8000,00 грн : 184 год × 5 год = 217,39 грн.

2. Оплата за повні відпрацьовані дні березня: 8000,00 грн : 23 р. дн._{норма} × 22 р. дн._{повністю} = 7652,17 грн.

3. За березень 2023 року нараховано: 7652,17 грн + 217,39 грн = 7869,56 грн.

І **наостанок**: звісно, роботодавець може закрити очі на кількогодінну відсутність працівника на роботі та оплатити такий день у повному обсязі. Однак у такому разі **є ризик, що з працівником станеться нещасний випадок** під час відсутності на роботі. Але не буде жодних доказів, які підтверджують, що інцидент стався не на роботі. А це тягне за собою розслідування нещасного випадку.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Щодо нарахування заробітної плати за день, коли працівник проходив огляд у МСЕК

Лист від 25.01.2023 р. № 4707-05/3291-09

Мінекономіки розглянуло <...> звернення <...> щодо надання роз'яснень деяких норм законодавства і в межах компетенції повідомляє.

Економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами регулює Закон України «Про оплату праці» (далі — Закон).

Відповідно до статті 1 Закону заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Положеннями Закону не передбачено будь-яких особливостей в оплаті праці осіб з інвалідністю.

Нарахування заробітної плати працівникам проводиться на підставі табеля обліку використання робочого часу.

Ведення табельного обліку робочого часу на підприємствах, в установах, організаціях регламентується наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. № 489 «Про затвердження типових форм первинної облікової документації

зі статистики праці», яким затверджено Типову форму Табеля обліку використання робочого часу № П-5 (далі — Форма).

В таблиці обліку використання робочого часу чітко фіксується фактичне використання робочого часу, робляться відмітки про фактично відпрацьований час, відпрацьовані години за місяць тощо.

Враховуючи викладене, у зазначеному в листі випадку, оскільки робочий день 12.01.2023 р. працівником відпрацьовано повністю, то за цей день працівникові необхідно нарахувати заробітну плату згідно з умовами трудового договору.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами та мають інформаційно-рекомендаційний характер.

Враховуючи те, що в Україні введено воєнний стан, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

Заступник Міністра економіки України
Тетяна БЕРЕЖНА

Б

Лікарняні



ДВА ЕЛН ЗА РІЗНИМИ СТРАХОВИМИ ВИПАДКАМИ, АЛЕ ДАТА ЗАКРИТТЯ ПЕРШОГО ЕЛН Є ДАТОЮ ВІДКРИТТЯ ДРУГОГО ЕЛН: ЯК ОПЛАЧУВАТИ?

Людмила Балла,

PhD in Economics, експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



На працівницю з 09.02.2023 р. був відкритий електронний листок непрацездатності (ЕЛН) у зв'язку з доглядом за дитиною віком до 14 років. Даний ЕЛН має статус «Закритий» 22.02.2023 р. І в цей же день відкрито новий ЕЛН у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві. Триває даний ЕЛН по 27.02.2023 р. Як оплатити 22.02.2023 р. — день, який припав відразу на два ЕЛН?

1
Порядок видачі (формування) листків непрацездатності в Електронному реєстрі листків непрацездатності, затверджений наказом МОЗ від 17.06.2021 р. № 1234.

2
Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV.

Скорочення ЕЛН Відповідно до п.п. 3 п. 4 розд. II Порядку № 1234 **1** період тимчасової непрацездатності в ЕЛН може бути скорочено в разі надходження медичного висновку за іншою категорією. Серед причин непрацездатності, які скорочують період дії ЕЛН у зв'язку з доглядом за дитиною віком до 14 років, що наведені в додатку до Порядку № 1234, є тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві. Саме про скорочення першого страхового випадку в аналогічній ситуації говорить ПФУ в листі від 30.01.2023 р. № 2800-030401-8/4745 (див. с. 30). Отже, перший ЕЛН (у зв'язку з доглядом за дитиною віком до 14 років) **має бути скорочено**. Внаслідок чого такий ЕЛН буде закритий до дати відкриття наступного ЕЛН.

Зауважимо, що спочатку ЕЛН має статус «Закритий», але ЕЛН вважається виданим та стає **готовим до сплати через 7 к. дн. після дати його закриття**, якщо страховий випадок пов'язаний з тимчасовою непрацездатністю (п. 3 розд. II Порядку № 1234). Саме такий строк пов'язаний з тим, що протягом 7 к. дн. лікуючий лікар може внести зміни до електронного медичного висновку. Тож не можна брати до оплати ЕЛН зі статусом «Закритий». Так, у ситуації читача, допоки ЕЛН у зв'язку з доглядом за дитиною віком до 14 років набуде статусу «Готовий до сплати (виданий)», у зв'язку зі скороченням **зміниться дата його закриття** — буде 21.02.2023 р. А другий страховий випадок — тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, розпочнеться 22.02.2023 р.



ВАЖЛИВО! Тож роботодавцям не радимо поспішати брати в роботу ЕЛН раніше, ніж він отримає статус «Готовий до сплати (виданий)». Як бачимо, що інколи період тимчасової непрацездатності може бути скорочено. А ЕЛН стає підставою для оплати періоду тимчасової непрацездатності лише після присвоєння зазначеного статусу.

ЕЛН зі статусом «Готовий до сплати (виданий)» можна брати в роботу, тобто призначати й оплачувати лікарняні. Такого статусу ЕЛН набуває після того, як сплинуть 7 к. дн. з останнього дня хвороби за таким ЕЛН.

Далі розглянемо, як діяти з двома ЕЛН, про які запитує читач.

ЕЛН «у зв'язку з доглядом» Згідно з ч. 3 ст. 15 Закону про соцстрахування **2** допомога по тимчасовій непрацездатності для догляду за хворою дитиною віком до 14 років виплачується застрахованій особі **з першого дня** за період, протягом якого дитина за висновком лікаря потребує догляду, але не більш як за 14 к. дн. Тобто **ПФУ оплачує** всі календарні дні ЕЛН у зв'язку з доглядом за хворою дитиною віком до 14 років.

Оскільки після набуття статусу «Готовий до сплати (виданий)» період догляду за хворою дитиною віком до 14 років триває з 9 по 21 лютого 2023 року (13 к. дн.), то за всі ці дні має бути нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності, яку профінансує ПФУ.

ЕЛН «у зв'язку із захворюванням» Другий страховий випадок — тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання

або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, оплачується з першого дня настання страхового випадку (22 лютого 2023 року):

- перші п'ять календарних днів тимча-

сової непрацездатності оплачуються за рахунок коштів роботодавця;

- з шостого дня непрацездатності весь період до відновлення працездатності оплачується ПФУ.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

Щодо надання допомоги по тимчасовій непрацездатності

Лист від 30.01.2023 р. № 2800-030401-8/4745

Розглянувши <...> запит <...> щодо надання допомоги по тимчасовій непрацездатності, Пенсійний фонд України повідомляє.

Відповідно до абзацу першого частини першої статті 22 Закону України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі — Закон № 1105) страхова виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначається та надається за основним місцем роботи (діяльності).

Частиною першою статті 23 Закону № 1105 зазначено, що підставою для призначення застрахованій особі допомоги по тимчасовій непрацездатності є сформований на основі медичного висновку про тимчасову непрацездатність листок непрацездатності.

Згідно із частиною другою статті 15 Закону № 1105 тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, оплачується Пенсійним фондом України застрахованим особам з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності), незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

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

Відповідно до пункту 2 розділу II Порядку видачі (формування) листків непрацездатності в Електронному реєстрі листків непрацездатності, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 17.06.2021 р. № 1234 <...> (далі — Порядок № 1234), листок непрацездатності формується в Електронному реєстрі листків не-

працездатності на підставі медичного висновку (медичних висновків) у разі ідентифікації пацієнта як застрахованої особи в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Пунктом 3 Порядку № 1234 передбачено, що дати відкриття та закриття листка непрацездатності відповідають датам початку строку дії та закінчення строку дії медичного висновку, на підставі якого сформований цей листок непрацездатності. Листок непрацездатності вважається виданим через сім днів після дати закриття листка непрацездатності та набуває статусу «готовий до сплати (виданий)».

Відповідно до пункту 4 Порядку № 1234 період тимчасової непрацездатності у листку непрацездатності може бути скорочено на підставі надходження даних з електронної системи охорони здоров'я про медичний висновок за іншою категорією, відповідно до наведених у додатку до цього Порядку Правил скорочення періодів тимчасової непрацездатності у листках непрацездатності, а саме: причина непрацездатності листка непрацездатності — тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, скорочує період дії листка непрацездатності — необхідність догляду за хворою дитиною.

Враховуючи зазначене, у наведеному в запиті випадку другий страховий випадок — тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, оплачується з першого дня настання страхового випадку (13 січня 2023 року): перших п'ять календарних днів тимчасової непрацездатності — за рахунок коштів роботодавця, з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) — Пенсійним фондом України.

Начальник управління страхових виплат
та соціальних послуг
Світлана ЗАРУБІНА

Б

**НЕ ПРОІНДЕКСУВАЛИ НГО ЗЕМЛІ: ВИПРАВЛЯЄМОСЬ ХУТЧІШ!**

Олена Лозова,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

**Як виправити декларацію із земельного податку, якщо не проіндексували НГО? Потрібно подати Звітну нову? У ній ставити все правильно чи коригувати помилкові дані?**

1
Податковий кодекс
України від 02.12.2010 р.
№ 2755-VI.

Про правила заповнення і подання звітності з плати за землю на 2023 рік ми розповідали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 5/2023, с. 14.

Для відповіді на ваше запитання слід нагадати, що згідно з п. 271.1 ПКУ **базою оподаткування** земельним податком є, зокрема, нормативна грошова оцінка (НГО) **земельних ділянок з урахуванням коефіцієнта індексації**, визначеного відповідно до порядку, встановленого ст. 289 ПКУ.

Значення коефіцієнта індексації НГО земель **за 2022 рік** становить (див. лист Держгеокадастру від 12.01.2023 р. № 6-28-0.222-323/2-23):

- **для сільськогосподарських угідь** (рілля, багаторічні насадження, сіножаті, пасовища та перелоги) — **1,0**;
- **для земель і земельних ділянок (крім сільськогосподарських угідь)** — **1,15**.

Проіндексувати НГО для розрахунку земельного податку на поточний рік можна було:

- або самостійно, помноживши значення НГО земельної ділянки з минулорічної декларації на відповідний коефіцієнт;
- або отримавши оновлений витяг про НГО вашої ділянки через електронні сервіси Держгеокадастру чи Центр надання адміністративних послуг.

Причому ми рекомендували другий спосіб, бо саме він гарантував всім платникам податку достовірне визначення бази оподаткування.

Якщо ж із певних причин до вашого розрахунку земельного податку потрапила непроіндексована величина НГО, виходить, ви припустились помилки, яку слід виправити. Залежно від того, наскільки оперативно ви відреагуєте на наші поради, таке виправлення можна провести двома способами. Якщо встигаєте до граничного строку подання декларації, подайте її з типом «Звітна нова». Якщо не встигаєте — подайте її з типом «Уточнююча».

Нагадаємо, що граничним строком подання декларації з плати за землю на 2023 рік є 20 лютого.

1. Подання звітної нової декларації. Декларацію зі статусом «Звітна нова» **заповнюють так само, як звітну, але без помилок.** Помилкова декларація зі статусом «Звітна» стає недійсною і після настання граничного строку сплати грошового зобов'язання виключається з інтегрованої картки платника (ІКП). Своєю чергою, декларація зі статусом «Звітна нова» з правильними даними приймається до обліку (консультація в категорії 129.02 ЗІР).



ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Якщо після подання декларації за звітний період платник податків подає нову декларацію з виправленими показниками до закінчення граничного строку подання декларації за такий самий звітний період, то так званий **самоштраф за заниження податкових зобов'язань не застосовується** (абз. 7 п. 50.1 ПКУ).

2. Подання уточнюючої декларації. Навіть у разі заниження податкових зобов'язань ви зараз маєте право уточнити «земельну» декларацію на 2023 рік **без нарахування та сплати самоштрафу.** Таке послаблення для платників податків **у разі самостійного виправлення ними помилок**, що призвели до заниження податкового зобов'язання у звітних (податкових) періодах, які припадають **на період дії воєнного стану**, прописано в п.п. 69.1 підрозд. 10 розд. ХХ ПКУ.

Таким чином, з фінансової точки зору не має значення, який із двох запропонованих способів ви оберете. А от з точки зору заповнення звітності другий спосіб дещо трудозатратніший.

Головна відмінність у заповненні уточнюючої декларації порівняно зі звітною новою: **уточнення заповнюється правильними показниками, а потім визначаються суми, на які слід відкоригувати показники звітної декларації, в якій припустились помилки.** Але зупинитись на ньому не будемо, сподіваючись, що ви встигнете скористатися першим способом.

Б

**КЛАС ПОДІЛЕНО НА ГРУПИ, І ОДИН ВЧИТЕЛЬ ЗАХВОРІВ:
ЯК ОПЛАТИТИ ЗАМІНУ?****Олена Макарук,**

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

**При вивченні інформатики клас у школі ділиться на 2 групи. Наразі один учитель на лікарняному, тому групи об'єднують і урок проводить один учитель. Чи має право такий учитель на оплату заміни?**

Рекомендації щодо порядку організації заміни (заміщення) тимчасово відсутніх учителів свого часу надало Міносвіти спільно з ЦК Профспілки працівників освіти і науки України в листі від 28.11.2008 р. № 1/9-770.

У ньому запропоновано два варіанти:

- **варіант 1 (стандартний):** відсутнього педагога може замінити вчитель тієї ж або суміжної спеціальності;
- **варіант 2 (винятковий):** відсутнього педагога може замінити вчитель з іншої дисципліни.

Тож у даному випадку при діленні класів на групи та хвороби одного з вчителів можна для його заміни **залучити іншого вчителя** (не того, хто займається з іншою групою) та оплачувати заміну в порядку, визначеному п. 73 Інструкції № 102¹.

Якщо такої можливості заміни немає, то замінити відсутнього педагога можна і **шляхом об'єднання груп з вивчення окремих предметів**. Тобто, якщо вчитель однієї підгрупи захворів, а замінити його відповідним фахівцем немає можливості, підгрупи об'єднують і заняття проводить один учитель.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! У такому разі педагогічні працівники не витрачають на виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників додатковий час понад встановлену їм норму. Тобто йдеться про виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, які виконуються **в межах основного робочого часу**. Тому погодинну оплату праці, передбачену п. 73 Інструкції № 102, для них **не застосовують**.

За години виконання обов'язків тимчасово відсутнього педагога при об'єднанні груп

з вивчення окремих предметів без звільнення від основної роботи може бути встановлена **доплата в розмірі до 50%** посадового окладу (ставки зарплати) відповідно до п.п. «а» п.п. 3 п. 4 наказу № 557².

Зазначимо, що конкретний розмір доплати з межах граничного (50% окладу) визначає керівник закладу залежно **від складності, характеру, обсягу виконуваних робіт у таких умовах, затрат основного часу та наявного фонду оплати праці**.

Приклад. При вивченні інформатики клас поділено на 2 підгрупи. Учитель однієї з підгруп захворів. У лютому 2022 року підгрупи були тимчасово об'єднані і заняття проводив учитель другої підгрупи, який має I кваліфікаційну категорію. Педагог був на заміні 2 тижні (10 робочих днів, всього в лютому 2023 року — 20 робочих днів). Наказом керівника закладу йому встановлено доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в розмірі 20% ставки.

1. Ставка вчителя I категорії з урахуванням підвищення за постановою № 22³ складає 7223,70 грн (6567,00 грн × 10%).

2. Доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника в лютому 2023 року складатиме **722,37 грн** (7223,70 грн : 20 р. дн. × 10 р. дн. × 20%).

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! На отриманий таким чином розмір доплати **не нараховують** надбавки за вислугу років, престижність праці та інші доплати.

Б**1**

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

2

Наказ МОН «Про впровадження умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. № 557.

3

Постанова КМУ «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» від 11.01.2018 р. № 22.