

# ■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 8 (444)

лютий 2023 року

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



*Код передплатника для консультацій у лютому 2023 року – 2233*

**СТРІЧКА НОВИН** ..... 3

(лист Мінекономіки від 14.02.2023 р. № 2704-20/6112-01)

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

Мішки для сміття: в яку чергу можна придбати? ..... 5

Відшкодування орендарем витрат балансоутримувача:  
як обрахувати розмір? ..... 5Борг за кредитом, послугами ЖКГ:  
чи утримувати із зарплати працівника у 2023 році? ..... 6(листи Мін'юсту від 11.05.2022 р. № 35368/39453-33-  
22/20.5.1 та від 17.02.2023 р. № 19228/ПІ-Л-511/20.4.2)**ДОКУМЕНТИ ТА КОМЕНТАРІ***Нормативно-правові акти***Місьцеве самоврядування**

Людмила Линник

**Спрощено порядок укладання  
та фінансування договорів  
про співробітництво громад:  
вивчаємо законодавчі зміни** ..... 9

(коментар до Закону України від 12.01.2023 р. № 2867-IX)

**СТАТТІ****Оплата праці**

Анна Петренко

**Надбавка за складність, напруженість  
у роботі: встановлення та виплата  
працівникам з оплатою за ЄТС** ..... 12

Умови оплати праці за Єдиною тарифною сіткою передбачають можливість встановлення працівникам надбавки за складність, напруженість у роботі. У цій статті розберемо всі питання, пов'язані з такою виплатою.

(лист Мінпраці від 05.01.2011 р. № 4/13/84-11)

**ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК****Публічні закупівлі**

Людмила Линник

**Запит ціни пропозицій  
у закупівлях понад 200 тис. грн:  
Можна чи ні?** ..... 18

Чи можна при закупівлі товарів на суму понад 200 тис. грн придбати їх в е-каталозі за процедурою «запит ціни пропозицій»?

(лист Мінекономіки від 16.02.2023 р. № 3323-04/6459-06)

**Оплата праці**

Алла Головка

**«Гірське» підвищення  
посадового окладу:  
розглядаємо нюанси** ..... 20

Підкажіть, якщо місце роботи працівника розташоване не в гірській місцевості, але працівник проживає в гірській місцевості (є відповідне посвідчення), чи має він право на «гірське» підвищення окладу?

(листи Мінсоцполітики від 12.01.2015 р. № 4/13/84-15  
та Мінекономіки від 27.10.2021 р. № 4711-06/51891-09)**Бюджетний процес**

Алла Головка

**Оцінка виконання головним  
бухгалтером своїх повноважень:  
чи буде у 2023 році** ..... 25

Чи буде проводитись у 2023 році оцінка виконання головним бухгалтером своїх повноважень, адже у 2022 році вона не проводилась?

**ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ****Перелік матеріалів,  
опублікованих у газеті  
«Бухгалтерія: бюджет» у IV кварталі  
2022 року** ..... 27ПЕРЕДПЛАТНИКА для КОНСУЛЬТАЦІЙ  
У ЛЮТОМУ 2023 РОКУ**2233**Головний редактор  
Вітковська О. М.Засновник і видавець газети  
ТОВ «Видавнича група «АС»Редакція:  
а/с 110, м. Київ, 03186  
тел.: +38 (067) 574-60-03Електронна пошта:  
bb@ibuhgalter.net  
сайт: www.ibuhgalter.netЕлектронна версія:  
www.ibuhgalter.netВідділ передплати:  
тел. 0 800 300 395Рестраційне 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»

## ПЕРЕЛІК ТЕРИТОРІЙ ВІД МІНРЕІНТЕГРАЦІЇ НЕ ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ ДЛЯ ЦІЛЕЙ ОПОДАТКУВАННЯ: ПОЗИЦІЯ ДПС УКРАЇНИ

Податківці в інформаційному повідомленні на офіційному сайті ДПС України ([tax.gov.ua](http://tax.gov.ua) → «Прес-центр» → «Новини») нагадали, що відповідно до пп. 69.14, 69.16, 69.22 підрозд. 10 розд. XX Податкового кодексу України (далі — ПКУ) на період воєнного стану передбачено звільнення від нарахування та сплати плати за землю, екологічного податку та податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, за об'єкти оподаткування, розташовані в межах територій, на яких ведуться (велися) бойові дії, та територій, тимчасово окупованих збройними формуваннями російської федерації, **перелік яких визначається КМУ**.

Отже, ключовою умовою, за якою в платника податків у період воєнного стану в Україні виникає право не нараховувати та не сплачувати податки, **є визначений КМУ перелік територій**, на яких ведуться (велися) бойові дії, та територій, тимчасово окупованих збройними формуваннями російської федерації.

Наразі податківці зауважили, що *Перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією, затверджений наказом Мінреінтеграції від 22.12.2022 р. № 309* (далі — *Перелік № 309*), розроблений на виконання постанови КМУ «Деякі питання формування переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» від 06.12.2022 р. № 1364 (далі — *постанова № 1364*), **не може застосовуватися для цілей оподаткування**, оскільки постановою № 1364 лише визначається механізм формування переліку територій, а не затверджується конкретний перелік таких територій.

Таким чином, контролери **кардинально змінили свою думку**, хоча до недавнього часу стверджували зворотне. Зокрема, так само на власному офіційному сайті ([tax.gov.ua](http://tax.gov.ua)) з огляду на *постанову № 1364* вони зазначали, що після затвердження Мінреінтеграції та офіційного

оприлюднення оновленого переліку територій (а це і є *Перелік № 309*) платники податків зможуть скористатися «воєнними» пільгами, зокрема передбаченими пп. 69.14, 69.16, 69.22 підрозд. 10 розд. XX ПКУ, щодо нарахування та сплати екоподатку, плати за землю та податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, за об'єкти оподаткування, розташовані в межах територій, визначених цим переліком, та скоригувати свої податкові зобов'язання. **Зверніть увагу: тепер це роз'яснення зникло з сайту податківців.**

До речі, аналогічну позицію викладали податківці й у *категорії 111.15 ЗІР* щодо можливості уточнення податкових зобов'язань з плати за землю. Зауважимо, що наразі ця консультація переведена до нечинних.

Зараз важко прогнозувати, чи не зміниться позиція податківців знову. Тож платники податку плати за землю, екологічного податку, які мають об'єкти оподаткування на «ризикових» територіях, мають вирішити: чи прямувати за мінливою позицією податківців, чи обстоювати власну позицію.

Платники плати за землю, які не встигли «перевизначити» суму податкових зобов'язань шляхом подання декларації з позначкою «Звітна нова» не пізніше 20.02.2023 р., після цієї дати можуть уточнити податкові зобов'язання, подавши декларацію з позначкою «Уточнююча». А от платникам екологічного податку, які в декларації за IV квартал 2022 року скористались *Переліком № 309* та зменшили податкові зобов'язання, а зараз вирішать узгодити показники декларації з оновленою позицією податківців, зробити це можна лише шляхом подання декларації з позначкою «Уточнююча».

Зауважте, що уточнення (збільшення) податкових зобов'язань пройде безболісно, адже *п.п. 69.1 підрозд. 10 розд. XX ПКУ* дозволяє виправляти «воєнні» звітні періоди без нарахування самоштрафу та пені.

## ДОГОВІР ПРО СТАЖУВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ: НОВА ТИПОВА ФОРМА + УТОЧНЕННЯ ПОРЯДКУ УКЛАДАННЯ

Постановою КМУ від 17.02.2023 р. № 146 внесено зміни до *Порядку укладення договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця, затвердженого постановою КМУ від 16.01.2013 р. № 20* (далі — *Порядок № 20*).

1. Типову форму договору про стажування здобувачів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти у роботодавця **затверджено в новій редакції**.

2. Визначено та уточнено деякі поняття (*п. 2 Порядку № 20*):

**роботодавець** — юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа — підприємець, яка в межах трудових відносин використовує

**працю фізичних осіб**. Тобто уточнено, що стажування може відбуватися також і у ФОП;

**стажисти** — здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти, які здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем кваліфікованого робітника, спеціальність за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста, освітньо-професійний ступінь фахового молодшого бакалавра, ступені вищої освіти молодшого бакалавра або бакалавра та продовжують здобувати освіту на наступному рівні освіти і проходять стажування у роботодавця за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на визначених договором про стажування умовах у вільний від навчання час.

3. Уточнено, що договір про стажування укладають роботодавець та стажист (у разі досягнення ним повноліття) або його батьки, інші законні представники.

Договір про стажування укладається у двох примірниках, один з яких зберігається у роботодавця, другий — у стажиста або його батьків, інших законних представників (п. 11 Порядку № 20).

4. Уточнено, що запис про проходження стажування **роботодавець** вносить до трудової книжки (за наявності),

яка в разі відсутності на вимогу працівника оформлюється згідно із законодавством. Відомості про проходження стажування вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому ПФУ за погодженням із Мінсоцполітики (п. 13 Порядку № 20).

Постанова № 146 набере чинності **29.04.2023 р.** — з дати набрання чинності п.п. 15 п. 3 розд. I Закону України від 21.09.2022 р. № 2622-IX.

## БРОНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ЧЕРГОВЕ РОЗ'ЯСНЕННЯ МІНЕКОНОМІКИ

У листі від 14.02.2023 р. № 2704-20/6112-01 (див. нижче) Мінекономіки надало чергові роз'яснення щодо бронювання працівників.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

### Щодо бронювання військовозобов'язаних за переліками посад і професій

Лист від 14.02.2023 р. № 2704-20/6112-01

Відповідно до повноважень, визначених статтею 13<sup>1</sup> Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», щодо організації бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час інформуємо.

Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» (далі — Закон) встановлює правові основи мобілізаційної підготовки та мобілізації в Україні, визначає засади організації цієї роботи, повноваження органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, а також обов'язки підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, повноваження і відповідальність посадових осіб та обов'язки громадян щодо здійснення мобілізаційних заходів.

Частиною третьою статті 25 Закону визначено, що порядок та організація бронювання, **переліки посад і професій** військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню на період мобілізації та на воєнний час, визначаються цим Законом, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Під час дії воєнного стану бронювання військовозобов'язаних **може також** здійснюватися **за списком** військовозобов'язаних, поданим у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку відповідним органом державної влади, іншим державним органом, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією, зазначеними в частині першій цієї статті.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27.01.2023 р. № 76 «Деякі питання реалізації положень Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час» затверджено, зокрема, Порядок бронювання військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, яким визначено механізм бронювання під час дії воєнного стану військовозобов'язаних за списка-

ми військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час.

Звертаємо увагу, що станом на 14.02.2023 р. залишається чинним Порядок бронювання військовозобов'язаних за органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування та підприємствами, установами і організаціями на період мобілізації та на воєнний час, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 04.02.2015 р. № 45 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 11.01.2018 р. № 12) (далі — Порядок № 45).

Згідно з Порядком № 45 здійснюється бронювання військовозобов'язаних, які працюють:

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

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

Отже у разі відповідності критеріям бронювання військовозобов'язаних за органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування та підприємствами, установами і організаціями на період мобілізації та на воєнний час згідно з додатком б до Порядку № 45, та перелікам посад і професій військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню на період мобілізації та на воєнний час, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 493, органи державної влади, інші державні органи, органи місцевого самоврядування, а також підприємства, установи і організації (яким встановлено мобілізаційні завдання (замовлення)), можуть здійснювати бронювання військовозобов'язаних працівників відповідно до Порядку № 45.

Заступник Міністра економіки України  
Ігор ФОМЕНКО

Б



### 3 ПОЗНАЧКОЮ «ТЕРМІНОВО»

#### Мішки для сміття: в яку чергу можна придбати?



Чи можна придбати мішки для сміття

(код ДК 021:2015 19640000-4: Поліетиленові мішки та пакети для сміття) для використання в діяльності установи (щоденне висипання в них вмісту корзин для сміття працівників), керуєтесь п.п. 2 п. 19 Порядку № 590?

У період воєнного стану органи Казначейства здійснюють платежі за видатками загального та спеціального фондів державного та місцевих бюджетів з урахуванням ресурсної забезпеченості єдиного казначейського рахунку **в черговості, визначеній п. 19 Порядку виконання повноважень Державною казначейською службою в особливому режимі в умовах воєнного стану, затвердженого постановою КМУ від 09.06.2021 р. № 590** (далі — **Порядок № 590**).

ДКСУ в листі від 22.12.2022 р. № 15-12-12/18652 підкреслила, що видатки на придбання матеріалів, будівельних матеріалів, обладнання, інвентарю та інструментів для господарської діяльності, а також для благоустрою території віднесено до абз. 4 п.п. 2 п. 19 Порядку № 590. Відповідно до **Порядку застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі, затвердженого наказом МФУ від 29.12.2015 р. № 1219, мішки для сміття належать до господарських матеріалів**, що використовуються для поточних потреб установ. Враховуючи зазначене, видатки розпорядників (одержувачів) бюджетних коштів **на придбання мішків для сміття здійснюються відповідно до п.п. 2 п. 19 Порядку № 590**.

Тобто такі видатки можна здійснити в **другу чергу за рахунок спеціального фонду**. За рахунок загального фонду їх можна здійснити тільки в третю чергу.

*Алла Головка, експерт газети*

#### Відшкодування орендарем витрат балансоутримувача: як обрахувати розмір?



Наша установа орендує приміщення та уклала

договір про відшкодування витрат балансоутримувача, зокрема, на оплату газопостачання. Загальна площа будівлі складає 1037 кв. м, в оренді перебуває 68,6 кв. м, а площа загального користування в будівлі складає 345,2 кв. м. Як відшкодувати оплату газопостачання за площу загального користування?

Орендна плата **не включає** в себе витрати на утримання орендованого майна (п. 6.5 *Примірного договору оренди нерухомого або іншого окремого індивідуально визначеного майна, що належить до державної власності, затвердженого постановою КМУ від 12.08.2020 р. № 820, п. 4 Методики розрахунку орендної плати за державне майно, затвердженої постановою КМУ від 28.04.2021 р. № 630*).

Відшкодування витрат балансоутримувача на утримання орендованого майна (у тому числі місць загального користування та прибудинкової території) та надання комунальних послуг орендарю **здійснюється відповідно до окремого договору, укладеного між балансоутримувачем та орендарем, примірна форма якого затверджується ФДМУ**.

Наразі поки що діє *Примірний договір про відшкодування витрат балансоутримувача на утримання орендованого нерухомого майна та надання комунальних послуг орендарю, затверджений наказом ФДМУ від 23.08.2000 р. № 1774*. Порядок укладання і строки такого договору регламентовано п. 6.5 *Примірного договору*.

*Пунктом 5.13 Типового договору № 1774* передбачено обов'язок орендаря здійснювати витрати, пов'язані з **утриманням орендованого майна**, та протягом 15 р. дн. після підписання договору оренди укласти з балансоутримувачем орендованого майна договір про відшкодування витрат балансоутримувача на утримання орендованого майна та надання комунальних послуг орендарю.

У випадках, коли орендар не є відокремленим і не має власних (окремих) засобів обліку спожитих послуг, відшкодування витрат здійснюється **пропорційно займаній орендарем площі**. Такий варіант зустрічається в договорах найчастіше.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Якщо комунальні послуги чи експлуатаційні витрати відшкодовуються орендарем пропорційно займаній площі, *Примірний договір* передбачає, що відповідні витрати орендар **відшкодовує пропорційно площі, яку займає (об'єкт оренди)**. Про **місця загального користування не йдеться** (детальніше — див. лист ФДМУ від 05.10.2017 р. № 10-16-18940 // «Бухгалтерія: бюджет», № 47/2017, с. 16).

**Варіант 1** Тобто, якщо місцями загального користування користуються і орендар, і балансоутримувач, й інші особи, такі місця до об'єкта оренди **не включають**. Виходить, орендар відшкодовує витрати з утримання приміщення тільки залежно від займаної ним площі — без урахування площі місць загального користування.

У нашому випадку площа будівлі за техпаспортом (з урахуванням місць загального користування, підвалів горищ та ін.) — 1037 кв. м. Орендоване приміщення — 68,6 кв. м.

Місця загального користування (користуються балансоутримувач та орендар) — 345,2 кв.м. Власних лічильників на жодну з комунальних послуг орендар не має. У такому разі сума відшкодування всіх витрат, пов'язаних з утриманням орендованого майна (електропостачання, тепlopостачання, **газопостачання**, вивезення сміття, прибирання території тощо), розраховується щодо кожної послуги за формулою:

**вартість спожитої послуги : 1037 кв. м (загальна площа будівлі) ×  
× 68, 6 кв. м (орендована площа) = сума відшкодування.**

**Варіант 2** Однак *Примірний договір* на те і примірний, що сторони лише орієнтуються на його положення і можуть при укладанні договору доповнювати його положення на свій розсуд, зважаючи на обставини. При укладанні договору оренди може бути домовленість, що орендар буде відшкодувати витрати пропорційно займаній площі з урахуванням площі місць загального користування (якщо орендарів декілька, то площу розподіляють пропорційно). Тільки тоді площа місць спільного користування повинна враховуватись при проведенні відповідних обрахунків.

Згоджуватись на таку пропозицію балансоутримувача чи ні — право орендаря. Законодавчої вимоги і згадки в примірних чи типових документах про включення місць загального користування до об'єкту оренди **немає**.

*Людмила Линник, юрист газети*

**Борг за кредитом, послугами ЖКГ: чи утримувати із зарплати працівника у 2023 році?**

Особливості примусового виконання рішень в умовах воєнного стану визначені Законом України «Про внесення змін до розділу XIII "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про виконавче провадження"» від 15.03.2022 р. № 2129-IX, що набрав чинності **26.03.2022 р.** Ним внесено зміни до розд. XIII Закону України «Про виконавче провадження» від 02.06.2016 р. № 1404-VIII (далі — Закон про виконавче впровадження) — доповнено розд. XIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону пунктом 10<sup>2</sup>. Так, встановлено, що тимчасово, на період до припинення або скасування воєнного стану на території України, **припиняється звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інший дохід боржника (крім рішень про стягнення аліментів та рішень, боржниками за якими є громадяни Російської Федерації)**. Детально цю норму ми розглянули в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 12/2022, с. 8. На особливості її застосування Мін'юст звернув увагу в листі від 11.05.2022 р. № 35368/39453-33-22/20.5.1 (див. с. 7) та на своєму офіційному сайті за посиланням <https://minjust.gov.ua/m/poryadok-ta-organizatsiya-primusovogo-vikonannya-rishen-sudiv-ta-inshih-organiv-u-period-voennogo-stanu>

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** У 2023 році ця норма не припинялась та не скасовувалась. Отже і надалі:

- **утримання боргів** із зарплати працівника (за кредитом, за комунальними платежами тощо) **не проводиться до дня припинення або скасування воєнного стану в Україні;**
- **утримання аліментів** проводиться **на загальних підставах.**

**Борги за послугами ЖКГ** 25.08.2022 р. набрали чинності зміни до абз. 12 пункту 10<sup>2</sup> розд. XIII Закону про виконавче впровадження: **зупиняється в період дії воєнного стану вчинення виконавчих дій у виконавчих провадженнях з виконання рішень, зокрема, про стягнення з фізособи заборгованості за житлово-комунальні послуги** в тергромадах, розташованих у районах проведення воєнних (бойових) дій, або які перебувають чи перебували в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні) відповідно до переліку, затвердженого наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, або якщо стягнення за житлово-комунальні послуги здійснюється щодо нерухомого майна, яке є місцем постійного проживання такої фізособи і було знищено або пошкоджено внаслідок воєнних (бойових) дій.

Тобто борги не утримуються із зарплати працівників відповідно до норми, яку ми розглянули вище. І, як підкреслив Мін'юст у листі від 17.02.2023 р. № 19228/ПІ-Л-511/20.4.2 (див. с. 8), **борги за комунальними платежами — не виняток.**

А додатково впровадження не вчиняються в ситуаціях, вказаних в абз. 12 пункту 10<sup>2</sup> розд. XIII Закону про виконавче провадження.

*Алла Головка, експерт газети*



Чи утримується у 2023 році із зарплати працівників

борг відповідно до постанови виконавця (за кредитом, за комунальними платежами)?

## Щодо утримання із зарплати боргів за виконавчим провадженням

Лист від 11.05.2022 р. № 35368/39453-33-22/20.5.1

Міністерство юстиції розглянуло <...> лист <...> про роз'яснення законодавства та в межах компетенції повідомляє таке.

Відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про виконавче провадження» (далі — Закон) виконавче провадження як завершальна стадія судового провадження і примусове виконання судових рішень та рішень інших органів (посадових осіб) — сукупність дій визначених у цьому Законі органів і осіб, що спрямовані на примусове виконання рішень і проводяться на підставах, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією України, цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до цього Закону, а також рішеннями, які відповідно до цього Закону підлягають примусовому виконанню.

Частиною другою статті 18 Закону встановлено, що виконавець зобов'язаний здійснювати заходи примусового виконання рішень у спосіб та в порядку, які встановлені виконавчим документом і цим Законом.

Одним із заходів примусового виконання рішень згідно зі статтею 10 Закону є звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інший дохід боржника.

Відповідно до частини третьої статті 68 Закону про звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інші доходи боржника виконавець виносить постанову, яка надсилається для виконання підприємству, установі, організації, фізичній особі, фізичній особі — підприємцю, які виплачують боржнику відповідно заробітну плату, пенсію, стипендію та інші доходи.

Частиною першою статті 69 Закону передбачено, що підприємства, установи, організації, фізичні особи, фізичні особи — підприємці здійснюють відрахування із заробітної плати, пенсії, стипендії та інших доходів боржника і перераховують кошти на відповідний рахунок органу державної виконавчої служби, рахунок приватного виконавця у строк, встановлений для здійснення зазначених виплат боржнику, а в разі якщо такий строк не встановлено, — до десятого числа місяця, наступного за місяцем, за який здійснюється стягнення.

Такі підприємства, установи, організації, фізичні особи, фізичні особи — підприємці щомісяця надсилають виконавцю звіт про здійснені відрахування та виплати за формою, встановленою Міністерством юстиції України.

Виходячи із зазначених норм Закону варто зауважити, що звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інші доходи боржника полягає у здійсненні за постановою виконавця відрахувань із відповідних доходів боржника та перерахуванні відрахованих коштів на відповідний рахунок органу державної виконавчої служби, приватного виконавця.

При цьому слід зазначити, що у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 в Україні введено воєнний стан.

Особливості примусового виконання рішень в умовах воєнного стану визначені Законом України «Про внесення змін до розділу XIII "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про виконавче провадження"», що набрав чинності 26.03.2022 р.

Цим Законом доповнено розділ XIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону пунктом 10<sup>2</sup>, абзацом дев'ятим якого встановлено, що тимчасово, на період до припинення або скасування воєнного стану на території України, припиняється звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інший дохід боржника (крім рішень про стягнення аліментів та рішень, боржниками за якими є громадяни Російської Федерації).

Виходячи із зазначених положень варто зауважити, що у період дії воєнного стану на території України відрахування з доходів боржника та перерахування відрахованих коштів на підставі постанов державних та приватних виконавців про звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інші доходи боржника не повинно здійснюватися та має бути припинено, крім випадків, коли такі відрахування проводяться на виконання рішення про стягнення аліментів або рішення, боржником за яким є громадянин Російської Федерації.

При цьому повідомляємо, що Законом не передбачено винесення виконавцем будь-яких процесуальних документів для припинення стягнення.

Водночас слід зазначити, що відповідно до абзацу дванадцятого пункту 10<sup>2</sup> розділу XIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону, за рішеннями про стягнення аліментів підприємства, установи, організації, фізичні особи, фізичні особи — підприємці, які здійснюють відрахування із заробітної плати, пенсії, стипендії та інших доходів боржника, перераховують стягнуті кошти на визначений у заяві або зверненні стягувача рахунок, а у разі відсутності реквізитів рахунка стягувача — на відповідний рахунок органу державної виконавчої служби, приватного виконавця.

З огляду на це зазначаємо, що у разі надходження на рахунок приватного виконавця коштів за рішеннями про стягнення аліментів такі кошти підлягають перерахуванню у порядку, визначеному статтею 47 Закону.

Також, з метою недопущення порушення вимог Закону, рекомендуємо довести до відома підприємств, установ, організацій, фізичних осіб, фізичних осіб — підприємців, на виконання у яких перебувають <...> постанови про звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інші доходи боржника, положення пункту 10<sup>2</sup> розділу XIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону щодо припинення звернення стягнення на відповідний дохід боржника.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства юстиції України не є нормативно-правовими актами, не встановлюють правових норм та мають лише інформаційний характер.

*Директор Департаменту державної виконавчої служби Максим КИСЕЛЬОВ*

**Щодо утримання із зарплати боргів за виконавчим провадженням**

Лист від 17.02.2023 р. № 19228/ПІ-Л-511/20.4.2

Департамент державної виконавчої служби Міністерства юстиції України розглянув <...> та в межах компетенції повідомляє.

<...> Керуючись положенням частини другої статті 6 та частини другої статті 19 Конституції України, пункту 3 частини першої статті 7 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади», підпунктів 32, 33 пункту 4 Положення про Міністерство юстиції України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 02.07.2014 р. № 228, Мін'юст відповідно до покладених на нього завдань надає роз'яснення та організовує розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю Міністерства юстиції України, його територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належить до сфери управління Міністерства, а також стосовно актів, які ним видаються.

Разом з цим, Мін'юст відповідно до підпункту 83<sup>27</sup> пункту 4 цього Положення надає роз'яснення та рекомендації з питань примусового виконання рішень державним та приватним виконавцям.

З огляду на це повідомляємо, що надання <...> роз'яснень з питань, порушених у зверненні, не є компетенцією Міністерства юстиції України.

Водночас інформуємо, що порядок виконання судових рішень та рішень інших органів (посадових осіб), в тому числі, судових рішень про стягнення заборгованості за спожиті житлово-комунальні послуги, визначено Законом України «Про виконавче провадження» (далі — Закон).

Примусове виконання судових рішень зазначеної категорії не відрізняється від загальної процедури виконання інших рішень про стягнення грошових коштів.

Відповідно до пункту 1 частини другої статті 18 Закону виконавець зобов'язаний здійснювати заходи примусового виконання рішень у спосіб та в порядку, які встановлені виконавчим документом і Законом.

Слід зазначити, що відповідно до статті 10 Закону заходами примусового виконання рішень є, зокрема, звернення стягнення на кошти, цінні папери, інше майно (майнові права), корпоративні права, майнові права інтелектуальної власності, об'єкти інтелектуальної, творчої діяльності, інше майно (майнові права) боржника, у тому числі якщо вони перебувають в інших осіб або належать боржникові від інших осіб, або боржник володіє ними спільно з іншими особами; звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інший дохід боржника.

Так, у першу чергу державний виконавець звертає стягнення на кошти боржника у національній та іноземній валюті, інші цінності, у тому числі на кошти у банках та інших фінансових установах. Готівкові кошти, виявлені у боржника, вилучаються. У разі відсутності коштів та інших цінностей стягнення звертається на належне боржникові рухоме майно, в тому числі транспортні засоби.

Стосовно <...> питання щодо припинення звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інший дохід боржника повідомляємо, що Верховною Радою України 15.03.2022 р. прийнято Закон України «Про внесення змін до розділу XIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про виконавче провадження», що набрав чинності 26.03.2022 р., яким, зокрема, передбачено, що тимчасово, на період до припинення або скасування воєнного стану на території України:

припиняється звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інший дохід боржника (крім рішень про стягнення аліментів та рішень, боржниками за якими є громадяни Російської Федерації).

Таким чином, з набранням чинності вказаним Законом звернення стягнення на заробітну плату, пенсію, стипендію та інший дохід боржника (крім рішень про стягнення аліментів та рішень, боржниками за якими є громадяни Російської Федерації) повинно бути припинено.

Звертаємо увагу, що Законом не передбачено винесення державним чи приватним виконавцем будь-яких процесуальних документів для припинення стягнення.

Стосовно <...> питання щодо зупинення у період дії воєнного стану вчинення виконавчих дій у виконавчих провадженнях з виконання рішень про стягнення заборгованості за спожиті житлово-комунальні послуги повідомляємо, що відповідно до абзацу дванадцятого пункту 10<sup>2</sup> розділу XIII Закону зупиняється у період дії воєнного стану вчинення виконавчих дій у виконавчих провадженнях з виконання рішень, зокрема, про стягнення з фізичної особи заборгованості за житлово-комунальні послуги в територіальних громадах, розташованих у районах проведення воєнних (бойових) дій, або які перебувають чи перебували у тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні) відповідно до переліку, затвердженого наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, або якщо стягнення за житлово-комунальні послуги здійснюється щодо нерухомого майна, яке є місцем постійного проживання такої фізичної особи і було знищено або пошкоджено внаслідок воєнних (бойових) дій.

Отже, зазначеною нормою визначено випадки зупинення вчинення виконавчих дій у виконавчих провадженнях з виконання рішень про стягнення з боржника — фізичної особи заборгованості за житлово-комунальні послуги у період дії воєнного стану.

Рішення, прийняте за наслідками розгляду <...> звернення, може бути оскаржене в порядку, визначеному чинним законодавством України.

*Директор Департаменту державної виконавчої служби  
Максим КИСЕЛЬОВ*

**Б**



 Місцеве самоврядування



## СПРОЩЕНО ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТА ФІНАНСУВАННЯ ДОГОВОРІВ ПРО СПІВРОБІТНИЦТВО ГРОМАД: ВИВЧАЄМО ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ

Людмила Линник,  
юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до Закону України «Про внесення змін до Закону України "Про співробітництво територіальних громад" щодо упорядкування окремих питань співробітництва територіальних громад» від 12.01.2023 р. № 2867-IX)

**1**  
Закон України «Про співробітництво територіальних громад» від 17.06.2014 р. № 1508-VII.

Законом, що коментується, внесено зміни до Закону про співробітництво громад<sup>1</sup>. Мета — приведення цього документа до сьогоденних реалій. Адже з часу прийняття Закону про співробітництво громад у 2014 році в житті громад та органів місцевого самоврядування (далі — ОМС), що їх представляють, відбулося чимало змін. Йдеться і про укрупнення громад, і про нові повноваження ОМС, і про зміну напрямів, пріоритетів та масштабів їх розвитку.

Наразі зміни покликані **удосконалити порядок укладення договорів про співробітництво територіальних громад**, надання можливості приєднуватися до вже організованого співробітництва за спрощеною процедурою для реалізації територіальними громадами спільних проектів, наприклад, щодо покращення якості надання публічних послуг жителям, розвитку територіальних громад. Адже громади різні, бюджети різні та деякі ініціативи певній громаді реалізувати самотужки складно, а в разі співпраці виграють усі сторони.

Набуде чинності Закон, що коментується, **04.04.2023 р.** Тож зупинимось на привнесених ним змінах.

**Співробітництво громад зараз** Нагадаємо: відповідно до ст. 1 Закону про співробітництво громад **співробітництво територіальних громад** — це відносини між двома або більше територіальними громадами, що здійснюються на договірних засадах у визначених цим Законом формах з метою забезпечення соціально-економічного, культурного розвитку територій, підвищення якості надання послуг населенню на основі спільних інтересів та цілей, ефективного виконання ОМС визначених законодавством повноважень. Договір про співробітництво визначає умови

співробітництва тергромад, визначає її форму, зобов'язання та відповідальність сторін — суб'єктів співробітництва, джерела та обсяги його фінансування.

Співробітництво здійснюється у сферах спільних інтересів тергромад у межах повноважень відповідних ОМС.

Форми співробітництва визначені ст. 4 та розд. III Закону про співробітництво громад. Це:

- 1) делегування одному із суб'єктів співробітництва іншими суб'єктами співробітництва виконання одного чи кількох завдань з передачею йому відповідних ресурсів;
- 2) реалізація спільних проектів, що передбачає координацію діяльності суб'єктів співробітництва та акумулювання ними на визначений період ресурсів з метою спільного здійснення відповідних заходів;
- 3) спільне фінансування (утримання) суб'єктами співробітництва підприємств, установ та організацій комунальної форми власності, інфраструктурних об'єктів;
- 4) утворення суб'єктами співробітництва спільних комунальних підприємств, установ та організацій, спільних інфраструктурних об'єктів;
- 5) утворення суб'єктами співробітництва спільного органу управління для спільного виконання визначених законом повноважень.

Підставою для організації співробітництва є згода як місцевої ради громади — ініціатора співробітництва, так й інших громад — потенційних суб'єктів співробітництва. Надання згоди на організацію співробітництва оформляється у вигляді рішення, яке ухвалюється на засіданні відповідної сільської, селищної, міської ради через відкрите обговорення шляхом голосування.

Згідно з регламентованою нині процедурою цей шлях складається з кількох етапів.

**1** **Ініціювання співробітництва.** Воно полягає в тому, що зацікавлена територіальна громада виносить на розгляд місцевої ради (сільської, селищної, міської) пропозицію щодо ініціювання співробітництва з іншими територіальними громадами. Ініціаторами співробітництва відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону про співробітництво громад можуть бути сільський, селищний, міський голова, депутати сільської, селищної, міської ради, члени територіальної громади в порядку місцевої ініціативи.

**2** **Вирішення питання щодо надання чи ненадання згоди** на організацію співробітництва та делегування представника (представників) до комісії здійснюється на сесії ради, що отримала пропозицію після вивчення та оцінки виконавчими органами ради щодо відповідності потребам територіальної громади, а також проведення громадського обговорення такої пропозиції.

**3** **Утворення комісії та підготовка проекту договору** про співробітництво відповідно до ст. 7 Закону про співробітництво громад.

**4** **Громадське обговорення проекту договору про співробітництво та схвалення проекту договору** про співробітництво відповідно до ст. 8 зазначеного Закону.

**5** **Укладення договору про співробітництво** відповідно до ст. 9 Закону про співробітництво громад. Примірні форми таких договорів щодо кожного з напрямів співробітництва затверджені **наказом № 233**<sup>2</sup>.

Фінансування співробітництва здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів суб'єктів співробітництва, самооподаткування, інших не заборонених законодавством джерел, зокрема, державного бюджету, міжнародної технічної та фінансової допомоги, кредитних ресурсів та розпочинається з наступного бюджетного періоду (ст. 16 Закону про співробітництво громад).

**НАГАДАЄМО.** Бюджетний період для всіх бюджетів, що складають бюджетну систему України, становить **один календарний рік**, який починається 1 січня кожного року і закінчується 31 грудня того ж року (ч. 1 ст. 3 БКУ<sup>3</sup>).

Тобто, провівши переговорну роботу, сформувавши завдання та уклавши договір, відповідні місцеві ради мають подбати про

видатки на його реалізацію. І для цього ради не вишукують ресурси, які не планували, одразу в поточному році, а мають час проаналізувати та закласти їх в проєкті бюджету на наступний бюджетний рік.

**Що зміниться?** Одразу зазначимо, що суттєвих змін в етапності початку співробітництва **не передбачається**.

**По-перше**, уточнено, що співробітництво може здійснюватися в одній формі **або поєднувати елементи кількох форм** (договір про співробітництво з поєднанням кількох форм співробітництва). До відносин сторін у договорі про співробітництво з поєднанням кількох форм співробітництва застосовуються положення цього Закону, що регулюють відносини, елементи яких містяться в зазначеному договорі (нова ч. 3 ст. 4 Закону про співробітництво громад).

**По-друге**, у громад з'являється **можливість приєднатись до вже сформованого співробітництва**. Так, у ст. 1 Закону про співробітництво громад з'являється новий термін «**додатковий договір про приєднання до співробітництва**». Це погоджений усіма учасниками співробітництва правочин, яким вносяться зміни до чинного договору про співробітництво, відповідно до яких одна чи декілька заінтересованих територіальних громад приєднуються до раніше організованого співробітництва. Ним також можуть бути передбачені зміни певних умов такого договору в частині розширення території, джерел, обсягів фінансування співробітництва, доповнення інших умов договору без зміни предмета договору та форми співробітництва. Вимоги до складу і змісту додаткового договору визначені новою ст. 9<sup>2</sup> Закону про співробітництво громад.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Примірну форму додаткового договору про приєднання до співробітництва **ще має затвердити Мінрегіон**. Для цього в нього є місяць, починаючи з 05.02.2023 р.

Ініціювання приєднання до співробітництва, проведення переговорів щодо його здійснення, підготовка, громадське обговорення, схвалення проєкту додаткового договору про приєднання до співробітництва здійснюються територіальною громадою, яка приєднується до співробітництва, у порядку, передбаченому ст. 5–8 Закону про співробітництво громад (нова ст. 9<sup>1</sup>).

<sup>2</sup> Наказ Мінрегіону «Про затвердження Примірних форм договорів про співробітництво територіальних громад» від 27.08.2014 р. № 233.

<sup>3</sup> Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 р. № 2456-VI.

**По-третє**, як і раніше, голові ради, який отримав пропозицію про початок переговорів з питань організації співробітництва, необхідно протягом 60 днів забезпечити вивчення і оцінку виконавчими органами ради її відповідність потребам територіальної громади та проведення громадського обговорення. Втім, окреме доручення ради для цього голові **з 04.04.2023 р. буде не вже потрібно**. Відповідні зміни внесені до ч. 2 ст. 6 Закону про співробітництво громад. Це стосується і нового співробітництва, і приєднання.

**По-четверте**, як і раніше, після завершення етапу вивчення і обговорення пропозиції та вирішення питання щодо надання згоди на організацію співробітництва та делегування представника (представників) до комісії на сесії рад, що отримали пропозицію, свою роботу розпочинає комісія для напрацювання проекту договору. Втім, враховуючи реалії сьогодення (військовий стан, бойові дії, карантин), коментованим Законом до ст. 7 Закону про співробітництво громад **внесено відповідні зміни щодо можливості проведення дистанційних засідань**.

Так, засідання комісії можуть проводитися дистанційно в режимі відеоконференції (дистанційні засідання комісії). Порядок проведення дистанційних засідань комісії визначається відповідною комісією та повинен забезпечувати:

- можливість реалізації прав членів комісії;
- ідентифікацію особи, яка бере участь у засіданні комісії;
- встановлення та фіксацію результатів голосування щодо кожного питання;

- обов'язковість відеозапису та одночасну трансляцію на офіційних вебсайтах усіх суб'єктів співробітництва.

Відеозапис дистанційного засідання комісії є невід'ємною частиною протоколу засідання комісії.

**По-п'яте**, сільські, селищні, міські голови протягом 15 днів **після завершення підготовки комісією проекту договору** про співробітництво забезпечують внесення на розгляд відповідних рад питання про його схвалення (оновлена ч. 1 ст. 8 Закону про співробітництво громад).



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** З 04.04.2023 р. **громадського обговорення проекту договору не вимагатиметься**.

Рішення про схвалення проекту договору про співробітництво приймається сільськими, селищними, міськими радами **протягом 30 днів з дня внесення відповідного питання на розгляд ради** (оновлена ч. 2 ст. 8 Закону про співробітництво громад).

**По-шосте**, послаблень зазнали і вимоги щодо **фінансування заходів співробітництва**. У разі узгодження між суб'єктами співробітництва їх фінансування **може розпочинатися раніше** (оновлена ч. 2 ст. 16 Закону про співробітництво громад). Тобто, якщо можливість бюджету і пріоритетність виконання проєктів дозволяють, то ради можуть ухвалити рішення розпочати реалізацію співробітництва раніше (у поточному році укладення договору, не чекаючи наступного бюджетного року).

Б



## НАДБАВКА ЗА СКЛАДНІСТЬ, НАПРУЖЕНІСТЬ У РОБОТІ: ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТА ПРАЦІВНИКАМ З ОПЛАТОЮ ЗА ЄТС

Анна Петренко,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

Умови оплати праці за Єдиною тарифною сіткою передбачають можливість встановлення працівникам надбавки за складність, напруженість у роботі. У цій статті розберемо всі питання, пов'язані з такою виплатою.



### ОСНОВНІ МОМЕНТИ

**Підстави** Право на надбавку за складність, напруженість у роботі (далі — надбавка за СіН) для працівників, оплата яких базується на основі Єдиної тарифної сітки, передбачено перш за все загальною для усіх постановою № 1298<sup>1</sup>.

**ЦИТАТА.**  
«3. Установити:

<...>

2) **надбавки працівникам:**

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

за високі досягнення у праці;

за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);

**за складність, напруженість у роботі.**

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ).

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються».

(п.п. «а» п.п. 2 п. 3 постанови № 1298)

Аналогічні умови встановлення надбавки за СіН передбачені галузевими наказами, а саме:

- у галузі фізичної культури і спорту — п.п. 3 п. 2 наказу № 2097<sup>2</sup>;
- у галузі освіти — п.п. «а» п.п. 2 п. 4 наказу № 557<sup>3</sup>;
- у галузі культури — п.п. «а» п.п. 3 п. 2 наказу № 745<sup>4</sup>;

- у галузі охорони здоров'я та соціального захисту — п.п. 4.4 Умов № 308/519<sup>5</sup>.

**Обов'язкова чи ні?** Зазначимо, що в постанові № 1298 немає вказівки, що надбавка за СіН виплачується в межах фонду оплати праці (ФОП). Але на те, що її слід платити в межах ФОП, неодноразово звертало увагу Мінсоцполітики (див., наприклад, лист від 14.08.2009 р. № 438/13/84-09). Про те, що надбавка за СіН виплачується в межах ФОП, сказано в п. 1.6 Умов № 308/519 та п.п. 3 п. 2 наказу № 2097.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Надбавка за СіН не є обов'язковою виплатою та встановлюється за рішенням керівника в межах фонду оплати праці, яке оформлюється відповідним **наказом**.

Зазначимо, що згідно зі ст. 11 Закону № 922<sup>6</sup> одним із варіантів визначення або призначення замовником уповноваженої особи з питань закупівель є **покладення** на працівника зі штатної чисельності **функцій уповноваженої особи як додаткової роботи** зі встановленням відповідної **доплати** згідно із законодавством. Але проблема в тому, що на реалізацію зазначеної норми окремої виплати так і не було встановлено. Тому нічого не залишається, як вибирати з того, що є. І такою виплатою може бути надбавка за СіН. У такому разі вважаємо, що керівник установи зобов'язаний її встановити на виконання норм Закону № 922. Якщо ж працівник вже має надбавку за СіН у максимальному розмірі, то слід встановити виробничу премію або збільшити її розмір.

**Керівники** Підкреслимо, що надбавки (у тому числі надбавка за СіН) та доплати **керівникам закладів** встановлюються рішенням організації вищого рівня в межах наявних

<sup>1</sup> Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 р. № 1298.

<sup>2</sup> Наказ «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» від 23.09.2005 р. № 2097.

<sup>3</sup> Наказ МОН «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. № 557.

<sup>4</sup> Наказ Мінкультури «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки» від 18.10.2005 р. № 745.

<sup>5</sup> Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджені спільним наказом Мінсоцполітики та МОЗ від 05.10.2005 р. № 308/519.

6

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

коштів на оплату праці. Заступникам керівників надбавки та доплати встановлюються за рішенням керівника закладу.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Отже, керівник закладу не може сам собі встановити надбавку за СіН, це повинен робити орган управління. У вигляді якого документа оформляється таке рішення, **законодавством не визначено**. Тому це питання вирішується самостійно на місцях. Таке рішення може бути оформлено наказом (розпоря-

дженням). Однак про таке рішення вища за рівнем організація може повідомити заклад листом-узгодженням.

**Регулювання** Питання, пов'язані з виплатою надбавки за СіН (конкретні умови, розміри і порядок встановлення, у тому числі зменшення розміру чи відміна), прописують у колдоговорі чи в локальному документі, наприклад, у Положенні про оплату праці (як додаток до колдоговору). Далі розповімо, на що звернути увагу.

## ПОКАЗНИКИ, ТЕРМІНИ ТА РОЗМІР

**Показники** Надбавка за СіН — це виплата заохочувального характеру, яка встановлюється за спеціальний режим праці. Так, у *листі від 27.01.2015 р. № 74/13/84-15* Мінсоцполітики підкреслило, що надбавка за СіН передбачає виконання різноманітної за складом роботи, нелегкої для вирішення і виконання, яка вимагає уваги, зосередженості, додаткових зусиль і часу, і встановлюється залежно від завдань, що стоять перед відповідним підрозділом (працівником), у разі якісного виконання посадових обов'язків. Отже, як правило, надбавку за СіН встановлюють працівнику, якому доручають завдання підвищеної складності, виконання яких тягне за собою збільшення інтенсивності праці.

Тому бажано в Положенні про оплату праці встановити **показники**, за які виплачують надбавку за СіН. Основними критеріями для встановлення надбавки можуть бути:

- виконання працівником більш складної і відповідальної роботи порівняно з іншими працівниками;
- обсяг виконуваної роботи, її інтенсивність;
- якість і своєчасність виконуваних робіт, творчий підхід при виконанні нових і складних робіт;
- кваліфікація працівника, його компетентність, відповідальність, ініціативність і старанність тощо.

**Термін** У *листі від 21.10.2011 р. № 308/13/133-11* Мінсоцполітики підкреслило: термін встановлення надбавки за СіН **законодавчо не визначено**, але під час її встановлення необхідно враховувати виконання показників, за які ця надбавка виплачується, та наявність коштів на відповідний бюджетний період.

Отже, за рішенням керівника установи, зважаючи на показники роботи та наявність коштів, надбавка за СіН може встановлюватися працівникові на рік або на певний термін (мі-

сяць, квартал, півріччя). Після закінчення встановлених наказом строків виплата надбавки **припиняється** (якщо немає підстав для подовження терміну виплати надбавки).

**Розмір** Тут звернемо увагу на два важливі моменти.

**По-перше**, як було зазначено вище, розмір надбавки за СіН не може перевищувати 50% посадового окладу — з урахуванням наступного обмеження. Так, згідно з *п.п. 2 п. 3 постанови № 1298* граничний розмір надбавок за високі досягнення в праці, за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання) та за складність, напруженість у роботі для одного працівника не повинен перевищувати 50% посадового окладу.

Це означає, що кожна з цих надбавок може бути встановлена в розмірі до 50% посадового окладу. **Але!** Загальна сума надбавок, які можуть бути встановлені одному працівнику, не повинна перевищувати 50% його посадового окладу. Пояснимо на прикладах.



**Приклад 1 (розмір).** *Інспектору з кадрів за наказом керівника встановлена надбавка за високі досягнення в праці в розмірі 20%. Враховуючи складність виконуваних робіт, керівник хоче додатково встановити надбавку за СіН.*

Оскільки працівнику вже встановлено надбавку за високі досягнення в праці — одну з тих, яку зазначено в *п.п. 2 п. 3 постанови № 1298*, — то надбавку за СіН можна встановити тільки в розмірі 30%:

**50% (максимальний сумарний розмір надбавок, зазначених у п.п. 2 п. 3 постанови № 1298) – 20% (розмір вже встановленої надбавки за високі досягнення в праці) = 30%**


На це звертало увагу Мінсоцполітики в листі від 05.01.2011 р. № 4/13/84-11 (див. с. 17). Нагадаємо також, що це обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ).

**По-друге**, надбавки, які передбачені п.п. «а» п.п. 2 п. 3 постанови № 1298, встановлюються **у відсотках до посадового окладу**. Тому правильніше встановлювати **надбавку за СІН у відсотках до окладу**. Звісно, не така вже велика помилка — встановити надбавку сталою сумою, але знаємо, що держаудитори до цього питання ставляться прискіпливо. Тож, або не давати їм приводу, встановлюйте надбавку за СІН у відсотках до посадового окладу.

**База** базою для нарахування надбавки є посадовий оклад працівника **без урахування інших доплат та надбавок**. А якщо працівник має право на **підвищення окладу**, наприклад, за шкідливі умови оплати праці, «за заклад»? Мінсоцполітики не раз підкреслювало, що підвищення посадового окладу формують новий посадовий оклад, від якого обчислюють всі доплати і надбавки, встановлені працівнику.

У галузі освіти це підтверджується п. 34 Інструкції № 102<sup>7</sup>, у галузі спорту — п. 5 наказу

№ 2097. Щодо закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту, то в п.п. 4.6 Умов № 308/519 прямо сказано, що надбавку за СІН нараховують працівникам на посадовий оклад (тарифну ставку) з **урахуванням підвищень**.


 **Приклад 2 (підвищення окладу).** Керівнику ІРЦ (оклад за ЄТС — 8071,00 грн) встановлено надбавку за СІН у розмірі 50% посадового окладу. Він має право на підвищення окладу на 10% за постановою № 22<sup>8</sup> та на 25% за постановою № 1391<sup>9</sup>. Установа дотримується позиції МОН, що це два окремі підвищення, які розраховуються від посадового окладу за ЄТС окремо, тобто без урахування іншого підвищення.


1. Підвищення окладу за постановою № 22 складає 807,10 грн (8071,00 грн × 10%);
2. Підвищення окладу за постановою № 1391 складає 2017,75 грн (8071,00 грн × 25%);
3. Посадовий оклад з урахуванням підвищень складає 10895,85 грн (8071,00 грн + 807,10 грн + 2017,75 грн), що є базою для нарахування надбавки за СІН.

Отже, розмір надбавки за СІН складе 5447,93 грн (10895,85 грн × 50%).

## НАДБАВКА ЗА СІН ТА ІНШІ ДОПЛАТИ ТА НАДБАВКИ

Обмеження в 50% посадового окладу поширюється **тільки** на надбавки, зазначені в п.п. «а» п.п. 2 п. 3 постанови № 1298.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Тому встановлення надбавки за СІН на розміри інших доплат і надбавок, встановлених працівнику, **не впливає**.

 **Приклад 3 (інші виплати).** Інспектору з кадрів встановлена доплата до посадового окладу за суміщення посад у розмірі 50% окладу. Враховуючи складність виконуваних робіт, керівник хоче також встановити працівнику надбавку за СІН.

Доплата за суміщення посад (професій) передбачена іншою нормою — п.п. «а» п.п. 3 п. 3 постанови № 1298. Вона є окремою виплатою.

При цьому обмежень на одночасне встановлення доплати за суміщення посад (професій) та надбавки за СІН у максимальних розмірах **законодавство не містить**. Отже працівнику **може бути одночасно встановлено:**

- доплату за суміщення посад (професій) у розмірі 50% посадового окладу;
- надбавку за СІН у розмірі 50% посадового окладу.

На це звернуло увагу Мінсоцполітики в листі від 05.01.2011 р. № 4/13/84-11 (див. с. 17).

## ЗМЕНШЕННЯ РОЗМІРУ/СКАСУВАННЯ НАДБАВКИ ЗА СІН

Розглянемо найпоширеніші причини зменшення/скасування надбавки за СІН.

**Погіршення якості роботи** У разі не своєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни надбавка за СІН **скасовується або змен-**

**шується її розмір**. Це прямо визначено п.п. 2 п. 3 постанови № 1298. Адже надбавка встановлюється за конкретні умови праці.

Отже, за наказом керівника працівнику може бути знижено раніше встановлений розмір надбавки або припинена її виплата **до за-**

<sup>7</sup> Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОН від 15.04.1993 р. № 102.

<sup>8</sup> Постанова КМУ «Про підвищення оплати праці педагогічних працівників» від 11.01.2018 р. № 22.

<sup>9</sup> Постанова КМУ «Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти» від 28.12.2021 р. № 1391.

**кінчення визначеного наказом терміну** в разі:

- несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи;
- порушення трудової дисципліни.

Про це керівнику необхідно видати відповідний наказ, в якому зазначити підстави для скасування або зменшення розміру надбавки і **ознайомити з ним працівника під особистий підпис**.

Підкреслимо, що попереджати працівника за 2 місяці про зменшення/скасування надбавки **не треба**. Адже про зміни умов праці в бік погіршення **не йдеться**: умови про зменшення/скасування надбавки прямо зазначені в *п.п. 2 п. 3 постанови № 1298*. Такі умови повинні бути визначені в локальному документі, наприклад, у Положенні про оплату праці (або безпосередньо в наказі керівника про встановлення надбавки), працівник має бути з ними ознайомлений.

**Відсутність коштів** Відсутність коштів на виплату надбавки за СіН не зазначено в переліку підстав для зменшення/скасування надбавки. Втім, як ми зазначили вище, надбавка за СіН устанавлюється **в межах устанавленого фонду оплати праці**. Тобто за наказом керівника може бути знижений раніше встановлений розмір надбавки або припинена її виплата в разі відсутності коштів на такі цілі. Однак роботодавцю потрібно мати **вагомні докази відсутності в кошторисі коштів на виплату надбавки** (див., наприклад, *постанову Олександрівського районного суду Донецької області від 29.03.2018 р. у справі № 240/953/17*<sup>10</sup>).

До речі, і суди не вважають зменшення/скасування надбавки змінами умов праці в бік погіршення, тому попереджати працівника про ці зміни за два місяці не потрібно (див., наприклад, *ухвалу апеляційного суду Чернівецької області від 25.03.2015 р. у справі № 714/2-92/15*<sup>11</sup>).

## НАДБАВКА ЗА СІН І СУМІСНИКИ

Робота за сумісництвом — це робота, яка виконується поза межами робочого часу за основною посадою. Під час прийняття на роботу за сумісництвом із працівником укладається окремий трудовий договір. Тобто зарплату за роботу за сумісництвом виплачують незалежно від того, який розмір зарплати, надбавок та доплат працівник отримує за основним місцем роботи. У тому числі таким працівникам може бути встановлено надбавки за СіН. На це звертало увагу Мінсоцполітики в *листі від 23.10.2008 р. № 11649/0/1408/13* (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 37/2016, с. 24). Отже, як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом, надбавка за СіН може бути встановлена в максимальному розмірі — 50% посадового окладу.



**ВАЖЛИВО!** Законодавством не встановлено обмежень щодо виплати надбавки за СіН сумісникам. Тому такій категорії працівників надбавку встановлюють **на загальних підставах**. Оскільки за сумісництвом працівник може працювати в режимі неповного робочого часу (наприклад, 0,5 ставки), то надбавку за СіН встановлюють до фактично зайнятого ним окладу.

А якщо йдеться про внутрішнє сумісництво, наприклад, працівник працює бухгалтером в установі на 1,5 ставки (1 ставка — осно-

вне місце роботи + 0,5 ставки — сумісництво)? Як було сказано вище, остаточне рішення щодо встановлення надбавки ухвалює керівник установи. Тому, якщо він вирішив встановити надбавку за СіН:

- **як за основним місцем роботи бухгалтера, так і за сумісництвом**, це має бути відображено відповідним чином у наказі. Так, у наказі про її встановлення слід про це чітко вказати, наприклад, зазначивши: «...на період з 01.03.2023 р. по 31.12.2023 р. встановити надбавку за складність та напруженість у роботі Бондаренко Вірі Петрівні, бухгалтеру, за основним місцем роботи в розмірі 50% посадового окладу, а за сумісництвом в — розмірі 40% фактичного зайнятого окладу...»;
- **тільки за основним місцем роботи**, то в наказі слід зазначити: «...на період з 01.03.2023 р. по 31.12.2023 р. встановити надбавку за складність та напруженість у роботі Бондаренко Вірі Петрівні, бухгалтеру, за основним місцем роботи в розмірі 50% посадового окладу...». Те ж саме, якщо керівник вирішив встановити надбавку тільки за сумісництвом.



**Приклад 4 (повна зайнятість + сумісництво).** Бухгалтеру (повна ставка, посадовий оклад — 5265,00 грн) призначена надбавка за СіН у розмірі 30% посадово-


<sup>10</sup>  
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73210053>

<sup>11</sup>  
<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/42620762>

го окладу. Також за внутрішнім сумісництвом за такою ж посадою (0,5 ставки) йому нараховується надбавка за СіН у розмірі 50% посадового окладу.

1. Визначаємо розмір надбавки за СіН за основною посадою: 5265,00 грн × 30% = 1579,50 грн.

2. Визначаємо розмір надбавки за СіН на посаді за сумісництвом: (5265,00 грн × 0,5<sub>ставки</sub>) × 50% = 1316,25 грн.

 **Приклад 5 (встановлення сумісництва).** Особа працює бухгалтером (повна ставка, основне місце роботи). Їй встановлено надбавку за СіН у розмірі 30% посадового

окладу. Така особа приймається на роботу прибиральника службових приміщень за внутрішнім сумісництвом (0,5 ставки). Чи поширюється надбавка за СіН, яка встановлена за основним місцем роботи, і на посаду за внутрішнім сумісництвом?

Перше, на що потрібно звернути увагу, — наказ про встановлення надбавки за СіН за основним місцем роботи було видано **раніше**, ніж прийняття особи на посаду за сумісництвом. Тому поширювати надбавку 30% на роботу за сумісництвом недоцільно. Якщо все ж таки є бажання нагородити сумісника такою надбавкою, то потрібно видати **окремий наказ**.

### АВАНС, ОПОДАТКУВАННЯ, ЗВІТНІСТЬ

**Аванс** Нагадаємо, що доплати та надбавки (у тому числі надбавка за СіН) **при визначенні суми авансу не враховуються**. Вони виплачуються разом із зарплатою за другу половину місяця (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 43/2019, с. 24).


**Оподаткування 1. ПДФО і ВЗ.** Надбавка за СіН відповідно до п.п. 2.2.1 Інструкції № 5<sup>12</sup> входить до складу фонду додаткової зарплати, як інші надбавки та доплати, передбачені чин-

ним законодавством. Тому на загальних підставах (згідно з п.п. 168.1.1 ст. 168 ПКУ<sup>13</sup> та п.п. 1.2 п.п. 161 підрозд. 10 розд. ХХ ПКУ) у складі зарплати з неї **утримують податок на доходи фізичних осіб** та військовий збір.


**2. ЄСВ.** Тут все так само: на надбавку за СіН у складі зарплати за місяць нараховують єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування **на загальних підставах**.

### ВПЛИВ НАДБАВКИ ЗА СІН НА ІНШІ ВИПЛАТИ

**Доплата до МЗП** З 01.01.2017 р. діє зарплатне правило: розмір зарплати працівника за повністю виконану місячну норму праці не може бути нижчим за мінзарплату (МЗП), тобто у 2023 році — 6700,00 грн (ст. 3<sup>1</sup> Закону про оплату праці<sup>14</sup>). Отже, якщо нарахована зарплата працівника менша за 6700,00 грн, йому потрібно нарахувати доплату до МЗП.

 **ВАЖЛИВО!** Якщо працівник є **внутрішнім сумісником**, то з метою порівняння з МЗП потрібно розглядати зарплату **за обома посадами окремо**.

Частина 2 ст. 3<sup>1</sup> Закону про оплату праці містить вичерпний перелік виплат, які не враховуються при обчисленні розміру зарплати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Надбавки за СіН там немає, тому вона **бере участь у порівнянні з МЗП**.

 **Приклад 6.** Прибиральнику службових приміщень за основним місцем роботи за по-

вністю відпрацьований місяць нараховано 3760,90 грн (оклад 2893,00 грн + надбавка за СіН 867,90 грн). Також за внутрішнім сумісництвом за повністю відпрацьований місяць (0,5 ставки) йому нараховано 1880,45 грн (оклад 1446,50 грн + надбавка за СіН – 433,95 грн).

1. Оскільки фактично нарахована зарплата за основною посадою менша МЗП, то необхідно здійснити доплату: 6700,00 грн – 3760,90 грн = 2939,10 грн.

2. МЗП пропорційно відпрацьованому часу за сумісництвом: 3350,00 грн (6700,00 грн × 0,5<sub>зайнятість</sub>). Оскільки фактично нарахована зарплата за сумісництвом менша МЗП пропорційно відпрацьованому часу, то необхідно здійснити доплату: 3350,00 грн – 1880,45 грн = 1465,50 грн.

Нагадаємо, що доплата за використання дезінфікуючих засобів **не бере участь** у порівнянні з МЗП, а нараховується **поверх** (обчислюється від посадового окладу).

12

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

13

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

14

Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.

15

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

16

Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266.



**Середній заробіток** Далі розглянемо, як виплата надбавки за СІН позначиться на обчисленні середнього заробітку.

**1. Відпускні (тощо).** Абзац 1 п. 3 Порядку № 100<sup>15</sup> передбачає, що надбавки (у тому числі за умови праці) **включаються до розрахунку** при обчисленні середньої зарплати для виплати відпускних (матдопомоги, оплати відрядження, курсів підвищення кваліфікації тощо).

**2. Лікарняні.** Згідно п. 3 Порядку № 1266<sup>16</sup> до розрахунку середньоденної зарплати **включаються** виплати, на які нарахований ЄСВ, зокрема, **і надбавки**. Отже, якщо в розрахунковому періоді працівник отримав надбавку за складність, напруженість у роботі, то при обчисленні допомоги з тимчасової непрацездатності її враховують у **загальному порядку**.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

## Щодо встановлення надбавки за складність та напруженість в роботі

Лист від 05.01.2011 р. № 4/13/84-11

Департамент з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянув запит <...> щодо встановлення інспектору з кадрів надбавки за складність та напруженість у роботі та доплати за суміщення посади юрисконсульта і повідомляє.

Зазначені виплати передбачені Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення (далі — Умови), затвердженими спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства охорони здоров'я від 05.10.2005 р. № 308/519, і за своєю сутністю та характером не залежні одна від іншої.

Відповідно до пункту 3.1 Умов суміщення професій (посад) полягає у виконанні працівником разом зі своєю основною роботою, передбаченою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою). Виконання додаткових обов'язків за суміщенням професій (посад) можливе тільки за наявності вакантної посади. Ця доплата встановлюється в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою і оформляється наказом (розпорядженням) керівника.

Доплата за суміщення професій (посад) не встановлюється керівникам закладів, їх заступникам, керівникам

структурних підрозділів та їх заступникам (за винятком завідувачів відділень соціальної допомоги та їх заступників, завідувачів ФАП та аптечних кіосків).

Надбавка за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, складність, напруженість у роботі передбачена пунктом 4.4 Умов. Для її встановлення не потрібна наявність вакантної посади.

Кожна з цих надбавок встановлюється в межах затвердженого фонду оплати праці у розмірі до 50 відсотків посадового окладу. Загальна сума надбавок, які можуть бути встановлені одному працівнику, не повинна перевищувати 50 відсотків його посадового окладу (наприклад, інспектору з кадрів може бути встановлена надбавка за високі досягнення у праці в розмірі 20 відсотків та надбавка за складність, напруженість у роботі в розмірі 30 відсотків). Однак це обмеження не поширюється на працівників національних закладів (установ).

Якщо працівникові провадиться доплата до посадового окладу за суміщення посад (професій), йому одночасно може встановлюватися надбавка за високі досягнення у праці, або за складність, напруженість у роботі, або за виконання важливої роботи.

*Директор Департаменту Олександр ТОВСТЕНКО* **Б**



## ЗАПИТ ЦІНИ ПРОПОЗИЦІЙ У ЗАКУПІВЛЯХ ПОНАД 200 ТИС. ГРН: МОЖНА ЧИ НІ?

Людмила Линник,

юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»



Чи можна при закупівлі товарів на суму понад 200 тис. грн придбати їх в е-каталозі за процедурою «запит ціни пропозицій»?

**1**  
Особливості здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг для замовників, передбачених Законом України «Про публічні закупівлі», на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування, затверджені постановою КМУ від 12.10.2022 р. № 1178.

**2**  
Порядок формування та використання електронного каталогу, затверджений постановою КМУ від 14.09.2020 р. № 822.

**3**  
Закон України «Про публічні закупівлі» від 25.12.2015 р. № 922-VII.

Питання дійсно доволі проблематичне. Пояснимо.

Так, відповідно до п. 12 *Особливостей* № 1178<sup>1</sup> у разі здійснення закупівлі товару, **вартість якого становить або перевищує 100 тис. грн**, з використанням електронного каталогу замовник здійснює відбір постачальника шляхом **запиту ціни пропозицій** постачальників **відповідно до Порядку** № 822<sup>2</sup>.

Свою чергою п. 56 *Порядку* № 822 передбачає, що в разі здійснення закупівлі товару, вартість якого дорівнює або перевищує **50 тис. грн та є меншою, ніж 200 тис. грн**, замовник здійснює відбір постачальника **шляхом запиту ціни пропозицій постачальників**.

Отже, на перший погляд виходить, що п. 12 *Особливостей* № 1178 визначає обов'язок замовника, що здійснює закупівлю з використанням е-каталогу, застосовувати запит ціни пропозицій для закупівель понад 100 тис. грн і не визначає граничної ціни такої закупівлі. І в той же час відсилає до *Порядку* № 822, який для запиту ціни пропозицій містить обмеження у 200 тис. грн. Як бути?

Слід зауважити, що питанню використанню е-каталогу в закупівлях згідно з *Особливостями* № 1178 присвячено свіжий лист Мінекономіки від 16.02.2023 р. № 3323-04/6459-06 (див. с. 19). І, на думку фахівців Мінекономіки, *Особливостями* № 1178 передбачено можливість здійснення закупівлі товарів з використанням електронного каталогу **без обмеження граничних вартісних меж**. Тобто те, що ми вже зазначили вище, і те, що першим кидається в очі. А от про відсилання до *Порядку* № 822 у листі не йдеться. Тож що маємо в підсумку?

З думкою Мінекономіки можна було б погодитись. Адже відповідно до п. 3<sup>7</sup> розд. X

«Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 922<sup>3</sup> на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування **особливості здійснення закупівель** товарів, робіт і послуг для замовників, передбачених **цим Законом, визначаються Кабінетом Міністрів України** із забезпеченням захищеності таких замовників від воєнних загроз. *Пунктом 3 Особливостей* № 1178 встановлено обов'язок для всіх категорій замовників, що зобов'язані здійснювати публічні закупівлі відповідно до Закону № 922, проводити закупівлі відповідно до Закону з урахуванням цих *Особливостей*.

Між тим, *Порядок* № 822 введено в дію на виконання Закону № 922 у довоєнний час, а отже можна припустити, що в п. 12 *Особливостей* № 1178 відсилання до *Порядку* № 822 — лише в частині **процедури** відбору постачальника. Однак прямої вказівки **на це немає**.

Згадаймо: свого часу така проблема була в *Інструкції про порядок використання електронної системи закупівель у разі здійснення закупівель, вартість яких є меншою за вартість, що встановлена в частині 3 статті 3 Закону України «Про публічні закупівлі», затвердженій наказом ДП «Прозорро» від 19.03.2019 р. № 10* (втратила чинність з 20.10.2022 р.), яку спочатку було оновлено наказом ДП «Прозорро» від 10.05.2022 р. № 13 та визначено, що закупівлі до 50 тис. грн, які замовник вирішив проводити із застосуванням ЕСЗ, проводяться **шляхом спрощених закупівель** відповідно до **ст. 14** Закону № 922. Така норма зумовила неоднозначне тлумачення щодо зникнення допорогових закупівель взагалі та поширення на них Закону в повному обсязі. З метою уникнення двоякого трактування було внесено

зміни наказом ДП «Прозорро» від 24.05.2022 р. № 14 та перефразовано: «у порядку, **аналогічному** до порядку проведення спрощених закупівель».

Наразі спостерігаємо аналогічну ситуацію. З одного боку, все направлено на спрощення здійснення закупівель в умовах воєн-

ного стану, а з іншого — є норма, читаючи яку буквально, розумієш, що *Особливості* № 1178 встановлюють для запиту ціни пропозицій початкову суму — 100 тис. грн, а *Порядок 822* — граничну суму 200 тис. грн.

Рішення, яку точку зору обрати, звісно, завжди лягає на плечі замовника.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

## Щодо застосування електронних каталогів

Лист від 16.02.2023 р. № 3323-04/6459-06

Міністерство економіки України як Уповноважений орган, який здійснює регулювання та реалізує державну політику у сфері публічних закупівель, які в умовах правового режиму воєнного стану набувають критичного значення для забезпечення потреб суспільства, звертається до замовників з пропозицією активніше використовувати електронні каталоги (Prozorro Market) для закупівель типових товарів.

Так, на виконання вимог Закону України «Про публічні закупівлі» (далі — Закон), Уряд постановою від 12.10.2022 р. № 1178 (далі — постанова № 1178) затвердив особливості здійснення публічних закупівель (далі — Особливості), якими передбачено можливість здійснення закупівлі товарів з використанням електронного каталогу без обмеження граничних вартісних меж.

Звертаємо увагу, що використання електронного каталогу наразі є альтернативою відкритим торгам, та дозволяє значно спростити та пришвидшити процес придбання, не передбачає моніторингу та оскарження, оскільки кваліфікація постачальника вже здійснена адміністратором каталогу, включаючи встановлення конкретних технічних і якісних параметрів, яким має задовольняти запропонований у каталозі товар.

Тому в умовах правового режиму воєнного стану, перебоїв з електропостачанням, ускладненнями логістичних поставок електронний каталог є інструментом для здійснення публічних закупівель у зручний та швидкий, ефективний, простий та прозорий спосіб для замовників.

Закупівля через електронний каталог здійснюється у короткі строки. Середня тривалість закупівлі через електронний каталог складає 4–9 робочих днів. Користування електронним каталогом для замовників є безоплатним.

Загальний обсяг закупівель через електронні каталоги перевищив 2,5 млрд грн. Тільки за вересень–грудень 2022 року обсяг угод у Prozorro Market перевищив 1,2 млрд гривень, а загальна кількість товарів «на полицях»

електронного каталогу сьогодні складає 89 тисяч, кількість постачальників — 3000 компаній. Водночас електронний каталог постійно доповнюється новими категоріями.

Адміністратором електронного каталогу згідно із Законом є централізовані закупівельні організації, що забезпечують формування та супроводження електронного каталогу в електронній системі закупівель на підставі укладеного договору з адміністратором електронної системи закупівель.

Наразі адміністрування електронних каталогів здійснюють дві централізовані закупівельні організації, а саме:

- Державна установа «Професійні закупівлі» згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25.09.2019 р. № 846-р (зі змінами) для товарів широкого вжитку;
- Державне підприємство «Медичні закупівлі України» у відповідності до розпорядження Кабінету Міністрів України від 11.11.2020 р. № 1405-р (зі змінами) для медичних товарів та лікарських засобів.

За додатковою інформацією щодо використання електронних каталогів (Prozorro Market) ви можете звертатися також до відповідного адміністратора.

Докладно про використання електронного каталогу в електронній системі закупівель відповідно до Особливостей, переваги та численні приклади роботи з електронними каталогами (Prozorro Market) ви дізнаєтесь з Гіду, який доступний за посиланням: <https://bit.ly/ProzorroMarketGuide>.

Водночас у лютому 2023 року планується проведення базового тренінгу щодо використання електронних каталогів (Prozorro Market), на який пропонуємо завчасно зареєструватися за формою за посиланням: <https://bit.ly/ProzorroMarketWorkshopRegister> та вказати запитання, які, на вашу думку, потребують додаткового висвітлення або роз'яснень.

Заступник Міністра економіки України Надія БІГУН

Б

**«ГІРСЬКЕ» ПІДВИЩЕННЯ ПОСАДОВОГО ОКЛАДУ:  
РОЗГЛЯДАЄМО НЮАНСИ**

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

**Підкажіть, якщо місце роботи працівника розташоване не в гірській місцевості, але працівник проживає в гірській місцевості (є відповідне посвідчення), чи має він право на «гірське» підвищення окладу?**

1

Закон України «Про статус гірських населених пунктів в Україні» від 15.02.1995 р. № 56/95-ВР.

2

Постанова КМУ «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» від 11.08.1995 р. № 648.

Пунктом 1 ст. 6 Закону про гірські пункти<sup>1</sup> визначено, що умови оплати праці осіб, які працюють у гірських районах, **встановлюються Кабінетом Міністрів України**. Таким документом є *постанова № 648*<sup>2</sup>, якою передбачено таке.



**ЦИТАТА.** «Установити, що на підприємствах, в установах, організаціях, територіальних органах, територіальних підрозділах та військових частинах, **розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських**, тарифні ставки і посадові оклади працівників, військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, органів та підрозділів цивільного захисту та Державної кримінально-виконавчої служби, визначені генеральною, галузевими та регіональними угодами як мінімальні гарантії в оплаті праці, а також встановлені за рішенням Кабінету Міністрів України або за його дорученням, **підвищуються на 25 відсотків**».

(абз. 1 п. 1 постанови № 648)

Відповідаючи на запитання читача, давайте розберемось детально.

**Категорії працівників** І почнемо з категорій працівників та інших осіб, які мають право на «гірське» підвищення (детально див. у таблиці на с. 21).



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** *Постанова № 648 не містить обмежень щодо встановлення підвищення працівникам, які працюють за сумісництвом.* Головна умова для всіх осіб — це робота в установах, організаціях, терорганіах, терпідрозділах та військових частинах, **розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських**. Якщо ця умова виконується, то як

основні працівники, так і сумісники мають право на «гірське» підвищення окладів (див. лист Мінекономіки від 27.10.2021 р. № 4711-06/51891-09 на с. 24).

**Право на підвищення** Як впливає з абз. 1 п. 1 постанови № 648, право на підвищення окладів мають особи, що працюють в установах, організаціях, терорганіах, терпідрозділах та військових частинах, **розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських**.

А згідно з абз. 2 п. 1 постанови № 648 у разі коли установа, організація розташовані **за межами населеного пункту**, якому надано статус гірського, **але мають філії, представництва, відділення, інші відокремлені підрозділи та робочі місця в населених пунктах, що мають статус гірських**, ставки та оклади працівників, **які постійно в них працюють, також підлягають підвищенню в розмірі 25 %**.

Підвищенню підлягають ставки та оклади працівників, які постійно працюють на гідрометеорологічних станціях та інших об'єктах, розташованих поза межами населених пунктів, яким надано статус гірських, у місцевостях, що відповідають критеріям, передбаченим ст. 1 Закону про гірські пункти (абз. 2 п. 1 постанови № 648).

Отже, коли особи і проживають, і працюють у гірському населеному пункті, то питань не виникає — вони мають право на підвищення окладів. А якщо — у різних за статусом місцях, то виникають питання, які ми розглянемо далі на прикладах.



**Приклад 1.** Установа зареєстрована в гірському населеному пункті, а фактично її працівники працюють в населеному пункті, який не належить до гірських. Чи є право на підвищення?

## Хто має право на «гірське» підвищення окладу

Категорії працівників	Право на підвищення
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Працівники бюджетних установ з умовами оплати праці за ЄТС;</li> <li>• працівники державних органів з числа патронатної служби, робітників та тих, що виконують функції з обслуговування (тобто всі, крім держслужбовців);</li> <li>• службовці та робітники органів місцевого самоврядування (ОМС), тобто всі, крім посадових осіб</li> </ul>	<p>Це працівники закладів фізичної культури і спорту, освіти, культури, охорони здоров'я та соціального захисту тощо. Вони <b>мають право</b> на «гірське» підвищення окладів</p>
Державні службовці	<p>Річ у тім, що <i>ст. 50 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII</i> (далі — <i>Закон № 889</i>) визначено складові зарплати держслужбовця. І серед них <b>не зазначена</b> така виплата, як підвищення окладу за роботу в гірській місцевості. Втім, це не значить, що вони не мають права на таке підвищення. Пояснимо.</p> <p>Згідно з <i>ч. 1 ст. 5 Закону № 889</i> правове регулювання держслужби здійснюється <i>Конституцією України</i>, цим та <b>іншими законами України</b>, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, постановами ВРУ, указами Президента України, <b>актами Кабінету Міністрів України</b> та НАЗК. Дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим <i>Законом</i> (<i>ч. 3 ст. 5 Закону № 889</i>).</p> <p>«Гірське» підвищення окладів визначено іншим Законом України — <i>Законом про гірські пункти</i> і прийнятою на його виконання <i>постановою № 648</i>. Ці документи не суперечать <i>Закону № 889</i>, тому держслужбовцям, які працюють у гірських населених пунктах, <b>необхідно підвищувати посадові оклади на 25%</b></p>
Посадові особи ОМС	<p>Згідно зі <i>ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. № 2493-III</i> (далі — <i>Закон про службу в ОМС</i>) умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються ОМС, виходячи з умов оплати праці, встановлених для державних службовців відповідних категорій і посад.</p> <p>Причому <i>Закон про службу в ОМС</i> загалом не визначає складові зарплати посадових осіб. Тому, враховуючи те, що <i>Закон про гірські пункти</i> і <i>постанова № 648</i> не суперечать <i>Закону про службу в ОМС</i>, посадовим особам, які працюють у гірських населених пунктах, <b>необхідно підвищувати посадові оклади на 25%</b></p>
Військовослужбовці та особи рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, органів та підрозділів цивільного захисту та Державної кримінально-виконавчої служби	<p>Мають право на «гірське» підвищення посадових окладів, про що прямо зазначено в <i>абз. 1 п. 1 постанови № 648</i></p>

Сам факт реєстрації установи в гірському населеному пункті не дає право на підвищення, тут головне саме робота в гірському населеному пункті. То ж в даному випадку **немає** права на підвищення окладу.



**Приклад 2.** Працівники проживають у населених пунктах, що мають статус гірських, а працюють у місцевості, що не належить до гірської. Чи є право на підвищення?

Обов'язковою умовою для отримання посадового окладу, підвищеного на 25%, є **розташування постійного робочого місця пра-**

**цівника в населеному пункті, якому надано статус гірського.**

У випадку, якщо робоче місце працівника розташоване в населеному пункті, який не має статусу гірського, права на підвищення посадових окладів на 25% відповідно до *постанови № 648* ці працівники не мають. Це підкреслювало Мінпраці в *листі від 23.06.2008 р. № 403/13/84-08*.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** І навпаки, якщо працівники проживають у населених пунктах, які не мають статусу гірських, **а працюють у місцевості, що належить до гір-**

**3**  
Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу, затверджене наказом МОЗ від 27.12.2001 р. № 528.

**4**  
Державні санітарні норми та правила «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», затверджені наказом МОЗ від 08.04.2014 р. № 248.

**5**  
Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджені спільним наказом Мінісоцполітики та МОЗ від 05.10.2005 р. № 308/519.

**6**  
Наказ Міністерства молодьспорту «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» від 23.09.2005 р. № 2097.

**7**  
Наказ МОН «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 р. № 557.

**ської, то вони мають право на підвищення окладу.**



**Приклад 3.** Утерцентрі соціальний робітник обслуговує населення як у селі зі статусом гірського, так і в селищі міського типу без такого статусу. Чи має він право на підвищення посадового окладу за роботу в гірському населеному пункті?

Це питання свого часу Мінісоцполітики розглянуло в листі від 12.01.2015 р. № 4/13/84-15 (див. с. 23).

Нагадаємо, що згідно з абз. 2 п. 1 постанови № 648, коли установа має **робочі місця в населених пунктах, що мають статус гірських**, тарифні ставки та посадові оклади працівників, які **постійно** в них працюють, також підлягають підвищенню в розмірі 25%.

На думку міністерства, при відповіді на питання слід відштовхуватися від Гігієнічної класифікації № 528<sup>3</sup>, яка передбачає, що **постійне робоче місце** — місце, на якому працівник перебуває більше 50% свого робочого часу. Слід зазначити, що цей документ втратив чинність ще у 2015 році. Але документ, який прийшов йому на зміну, — Державні норми № 248<sup>4</sup> — також визначає, що **постійне робоче місце** — це місце, де працівник перебуває **більше 50% свого робочого часу або більше 2 годин безперервно**.

Якщо відштовхуватися від такої логіки, то якщо працівник більше 50% свого робочого часу або більше 2 годин безперервно на день **працює в гірській місцевості** (саме там обслуговує населення), то він має право на «гірське» підвищення. Якщо ж умова **не виконується, то — ні**.

Втім, нам ближче варіант з пропорційним розрахунком розміру підвищення окладу, залежно від годин роботи в гірському пункті.

**Визначення розміру** Якщо **інших підвищень посадового окладу працівник не має**, то визначити розмір «гірського» підвищення — завдання просте: це 25% від посадового окладу, звісно, **без врахування доплат та надбавок**, встановлених працівнику.

А **от уже всі доплати та надбавки**, встановлені працівнику, **визначаються від посадового окладу з урахуванням «гірського» підвищення**. Що стосується премій, то їх розмір встановлюється Положенням про преміювання та наказом керівника, і ці документи можуть визначити будь-яку базу для розрахунку розміру премії: оклад + підвищення чи просто оклад.

А якщо працівник має інші підвищення? Йдеться, зокрема, про заклади соцзахисту, спорту, культури. Розглянемо, як у них вирішується це питання.

**1. ЗОЗ та заклади соцзахисту.** Умови № 308/519<sup>5</sup> визначають порядок дій у такій ситуації. Так, право на «гірське» підвищення окладів зазначено також у п.п. 7 п. 2.4.6 Умов № 308/519. Своєю чергою, п. 2.4.7 Умов № 308/519 визначає, що підвищення, передбачені п.п. 2.4.5, 2.4.6 цих Умов, устанавлюються до посадового окладу, визначеного за п.п. 2.1, 2.2 Умов № 308/519, **з урахуванням підвищень за кваліфікаційну категорію, оперативні втручання, диплом з відзнакою, санітарний транспорт**.

Тобто базу для визначення «гірського» підвищення є схемний посадовий оклад (оклад за ЄТС) з урахуванням тільки вищезначених підвищень.

**2. Спорт.** У п. 1 додатка 7 та в додатку 6 до наказу № 2097<sup>6</sup> зазначено механізм розрахунку **граничного розміру посадового окладу** директора та тренерів-викладачів ДЮСШ, а саме: посадовий оклад, визначений згідно зі схемою тарифних розрядів, помножується на додатковий коефіцієнт підвищення, визначений відповідно до п. 1 постанови КМУ від 14.08.2019 р. № 755.

При цьому, якщо директор або тренер-викладач має право на підвищення, передбачені **наказом № 2097**, або «гірське» підвищення, **ці підвищення розраховуються виходячи з граничного розміру його посадового окладу**. Це підкреслив фахівець Міністерства молодьспорту в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 38/2022, с. 38.

При цьому абсолютний розмір кожного підвищення визначається від граничного розміру **без урахування іншого підвищення**. До ставки зарплати працівника, визначеної з урахуванням загальної суми підвищень (нова ставка зарплати), **установлюються надбавки і доплати**. Це визначено п. 5 наказу № 2097.

**3. Освіта.** Згідно з п. 5 наказу № 557<sup>7</sup>, якщо працівникам передбачено підвищення посадових окладів (ставок зарплати) **за декількома підставами**, передбаченими умовами оплати праці, то абсолютний розмір кожного підвищення визначається, виходячи з розміру посадового окладу (ставки зарплати), **без урахування іншого підвищення**.

Наприклад, педагог також має право на підвищення окладу за наявність педагогічного звання. Як «гірське» підвищення, так

8

Постанова КМУ  
«Про підвищення  
оплати праці педа-  
гогічних працівників»  
від 11.01.2018 р. № 22.

9

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

10

Закон України «Про  
оплату праці»  
від 24.03.1995 р.  
№ 108/95-ВР.

і підвищення за наявність педагогічного звання **розраховуються від окладу без врахування іншого підвищення**. Але є проблема. Який оклад при цьому брати — **з урахуванням 10-відсоткове підвищення окладу, встановленого постановою № 22<sup>8</sup>**, чи ні? Річ у тім, що досі точаться суперечки щодо природи такого підвищення. Це:

- окрема виплата «підвищення окладу»;
- чи 10-відсоткове підвищення утворює новий оклад, від якого потрібно розраховувати всі виплати, передбачені працівнику (у тому числі підвищення посадового окладу)?

МОН трактує 10-відсоткове підвищення **як окрему виплату** (див. листи МОН від 30.01.2018 р. № 1/9-64 // «Бухгалтерія: бюджет», № 5/2018, с. 6 та від 08.05.2018 р. № 1/11-5084 // «Бухгалтерія: бюджет», № 20/2018, с. 24). Тобто ставить його на один щабель з підвищенням, наприклад, за педагогічне звання, тип навчального закладу тощо.

Через це посилається на п. 5 наказу № 557, де сказано, що абсолютний розмір **кожного підвищення** окладу визначається виходячи з розміру посадового окладу (ставки зарплати), **без урахування іншого підвищення**. Отже, якщо дотримуватися позиції МОН, то розрахунок буде такий:

**оклад за ЄТС × 10% за постановою № 22 +  
+ оклад за ЄТС × 25% за роботу в гірській  
місцевості = оклад з урахуванням  
підвищень**

Втім, чому так треба вважати, МОН не пояснює. І, враховуючи, що *постанова № 22* означає 10-відсоткове підвищення просто як сам факт (а не підвищення за щось — за умови праці, за звання тощо), то є й інша точка зору — 10-відсоткове підвищення утворює новий оклад, від якого потрібно розраховувати всі

виплати, передбачені працівнику (у тому числі підвищення посадового окладу).

Детально це питання ми розглянули в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 32/2019, с. 7. Якщо дотримуватися цієї позиції, то розрахунок буде такий:

**оклад за ЄТС × 10% за постановою № 22 =  
= новий посадовий оклад;**

**новий посадовий оклад × 10% за постано-  
вою № 22 + новий посадовий оклад × 25%  
за роботу в гірській місцевості = оклад  
з урахуванням підвищень**

Який варіант обрати — вирішувати вам.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Згідно з п. 34 Інструкції № 102<sup>9</sup> підвищення окладів утворює нові ставки (оклади). Тобто **всі доплати та надбавки**, встановлені працівнику, **визначаються від посадового окладу з урахуванням усіх підвищень**.

**Врахування в МЗП** Частиною 2 ст. 3<sup>1</sup> Закону про оплату праці<sup>10</sup> визначено вичерпний перелік виплат, які не враховуються при обчисленні розміру зарплати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Це доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Як бачимо, «гірського» підвищення тут **немає**.

Усі інші складові зарплати, які не перелічені в ч. 2 ст. 3<sup>1</sup> Закону про оплату праці, мають **враховуватись до МЗП**.

Тож, «гірське» підвищення **враховується** при обчисленні розміру нарахованої зарплати працівника для забезпечення її мінімального розміру (див. лист Мінсоцполітики від 25.05.2017 р. № 1545/0/101-17/28).

ДОКУМЕНТИ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

## Щодо оплати праці в гірських населених пунктах

Лист від 12.01.2015 р. № 4/13/84-15 (витяг)

<...>

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про статус гірських населених пунктів в Україні» умови оплати праці осіб, які працюють у гірських районах, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. № 648 «Про умови оплати праці осіб, які працюють

в гірських районах» (зі змінами) на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, тарифні ставки і посадові оклади працівників, визначені генеральною, галузевими та регіональними угодами як мінімальні гарантії в оплаті праці, а також встановлені за рішеннями Кабінету Міністрів України або за його дорученням, підвищуються на 25 відсотків.

Відповідно до зазначеного підпунктом 7 підпункту 2.4.6 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених наказом Мінпраці та МОЗ від 05.10.2005 р. № 308/519, передбачено, що працівникам, які постійно працюють у закладах, розташованих на території населеного пункту, що має статус гірського, незалежно від того, проживають вони в цьому населеному пункті чи ні, посадові оклади підвищуються на 25 відсотків.

Отже, зазначене підвищення поширюється на працівників, які постійно працюють на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території населеного пункту, що має статус гірського.

У разі коли підприємства (установи, організації) розташовані за межами населених пунктів, що мають статус гірських, але мають філії, представництва, відділення, інші відокремлені підрозділи і робочі місця в населених пунктах, що мають статус гірського, то працівники, які постійно в них працюють, також мають право на підвищення посадових окладів (тарифних ставок).

Відповідно до пункту 9<sup>1</sup> Типового положення про територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.12.2009 р. № 1417, територіальний центр має право створювати в разі потреби у сільських населених пунктах робочі місця соціальних працівників (соціальних робітників) для соціального обслуговування (надання соціальних послуг) громадянам похилого віку, інвалідам, хворим (з числа осіб працездатного віку на період до встановлення їм групи інвалідності), які не здатні до самообслуговування

і потребують постійної сторонньої допомоги тощо, за їх місцем проживання.

Робоче місце — місце постійного або тимчасового перебування працівників у процесі трудової діяльності.

Відповідно до пункту 3.21 наказу МОЗ від 27.12.2001 р. № 528 «Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» постійне робоче місце — місце, на якому працівник перебуває більше 50 відсотків свого робочого часу. Якщо при цьому робота виконується на різних ділянках робочої зони, постійним робочим місцем вважається вся зона. Робоча зона — це простір висотою до 2 м над рівнем підлоги або майданчика, на якому знаходиться місце постійного або тимчасового перебування працівника.

Як зрозуміло з листа, соціальні робітники терцентру соціального обслуговування виконують роботи на територіях різних населених пунктів: як тих, які мають категорію гірських, так і тих, які не відносяться до гірської зони.

Виходячи з вищезазначеного, дія постанови Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 р. № 648 «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах» поширюється на працівників, які постійно працюють на підприємствах, в установах, організаціях, у філіях, представництвах, відділеннях, інших відокремлених підрозділах і на робочих місцях в населеному пункті, що має статус гірського, і не поширюється на працівників, які виконують роботи такого характеру, як вказано у листі.

*Директор Департаменту  
Олександр ТОВСТЕНКО*

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

## **Щодо підвищення посадових окладів працівників, які працюють у населених пунктах, яким надано статус гірських**

*Лист від 27.10.2021 р. № 4711-06/51891-09*

Міністерство економіки України розглянуло <...> звернення <...> щодо підвищення посадових окладів працівників, які працюють у населених пунктах, яким надано статус гірських, та в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України працівнику надане право реалізувати свої здібності до праці укладенням трудового договору на одному чи водночас на кількох підприємствах, в установах, організаціях. Це дає змогу працівникам, крім основного трудового договору, укладати договори про роботу за сумісництвом.

Тобто працівник може виконувати, крім основної, іншу регулярну оплачувану роботу на умовах трудового договору, у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи.

Відповідно до Закону України «Про статус гірських населених пунктів в Україні» (далі — Закон) до гірських населених пунктів належать міста, селища міського типу, селища, сільські населені пункти, які розташовані у гірській

місцевості, мають недостатньо розвинуті сферу застосування праці та систему соціально-побутового обслуговування, обмежену транспортну доступність.

Перелік населених пунктів, яким надається статус гірських, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 р. № 647.

Згідно зі статтею 5 Закону статус особи, яка проживає і працює на території населеного пункту, якому надано статус гірського, надається громадянам, що постійно проживають, постійно працюють в цьому населеному пункті, про що громадянам виконавчим органом відповідної місцевої ради видається посвідчення встановленого зразка.

Пунктом 1 статті 6 Закону умови оплати праці осіб, які працюють у гірських районах, встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до абзацу першого пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 11.08.1995 р. № 648 «Про умови оплати праці осіб, які працюють у гірських районах» (із змі-



нами) (далі — постанова № 648) на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських, тарифні ставки і посадові оклади працівників, визначені генеральною, галузевими та регіональними угодами як мінімальні гарантії в оплаті праці, а також встановлені за рішенням Кабінету Міністрів України або за його дорученням, підвищуються на 25 відсотків.

Згідно з абзацом другим пункту 1 постанови № 648 у разі коли підприємство, установа, організація розташовані за межами населеного пункту, якому надано статус гірського, але мають філії, представництва, відділення, інші відокремлені підрозділи і робочі місця в населених пунктах, що мають статус гірських, тарифні ставки та посадові оклади працівників, які постійно в них працюють, також підлягають підвищенню у розмірі, передбаченому абзацом першим цього пункту.

Звертаємо увагу, що дія постанови № 648 поширюється на працівників, які постійно працюють на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території населених пунктів, яким надано статус гірських. Поняття «які постійно працюють» передбачає, що постійне робоче місце працівника розташоване в населеному пункті, якому надано статус гірського. Це стосується як працівників, у яких це місце роботи є основним, так і тих, хто працює за сумісництвом.

Отже, посадовий оклад працівника, який працює сумісником на підприємстві, що розташоване на території населеного пункту, якому надано статус гірського, підвищується на 25 відсотків.

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

Заступник Міністра економіки України  
Світлана ГЛУЩЕНКО **Б**

 Бюджетний процес



## ОЦІНКА ВИКОНАННЯ ГОЛОВНИМ БУХГАЛТЕРОМ СВОЇХ ПОВНОВАЖЕНЬ: ЧИ БУДЕ У 2023 РОЦІ

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»



Чи буде проводитись у 2023 році оцінка виконання головним бухгалтером своїх повноважень, адже у 2022 році вона не проводилась?

Дійсно, у 2022 році оцінка виконання головним бухгалтером своїх повноважень не проводилась, про що Мінфін повідомляв у листі від 18.03.2022 р. № 41020-06-5/6355 (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 11/2022, с. 16).

Підставою для цього стало прийняття Закону № 2115-ІХ<sup>1</sup>, яким передбачено, зокрема, що фінансові, аудиторські звіти та будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній та/або в електронній формі, юридичні особи подають протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи.

Враховуючи цю норму, Мінфін підкреслив, що проведення оцінювання виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень здійснюється, зокрема, шляхом заповнення та подання анкети про виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень. Оцінювання **тимчасово призупиняється**

**на час дії воєнного стану в Україні та протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни.**

Здавалося б, воєнний стан ще триває, наразі його продовжено до 20.05.2023 р., що перевищує строки оцінювання, але **оцінюванню у 2023 році таки бути!** Про це повідомило Казначейство в листі від 21.02.2023 р. № 14-12/3067 у відповіді на наш запит. Чому ж так?

Річ у тім, що в кінці 2022 року Законом України від 01.12.2022 р. № 2823-ІХ до п.п. 1 п. 1 Закону № 2115 **було внесено зміни**. І наразі норма звучить так:



### ЦИТАТА.

«1. Установити, що:

1) фізичні особи, фізичні особи — підприємці, юридичні особи, **крім тих, які наділені бюджетними повноваженнями згідно із законодавством**, подають облікові, фінансові, бухгалтерські, розрахункові, аудиторські звіти та будь-які інші доку-

<sup>1</sup> Закон України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» від 03.03.2022 р. № 2115-ІХ.

менти, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній та/або в електронній формі, протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи».

(п.п. 1 п. 1 Закону № 2115)

Отже, вже **не вбачається підстав** для перенесення виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень. Як повідомило Казначейство в листі від 21.02.2023 р. № 14-12-12/3067, наразі Мінфін **опрацьовує питання** проведення оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень в умовах воєнного стану **та за результатами його розгляду Казначейство буде поінформовано**. Тож як це буде відбуватися, поки що невідомо. Але оцінюватися буде діяльність як за 2021, так і за 2022 рік.

Далі наводимо цитату з листа Казначейства від 21.02.2023 р. № 14-12-12/3067.



**ЦИТАТА.** «Відповідно до статті 112 Бюджетного кодексу України Казначейство в межах своїх повноважень забезпечує організацію та координацію діяльності головних бухгалтерів бюджетних установ та контроль за виконанням ними своїх повноважень шляхом оцінки їх діяльності.

Згідно з Типовим положенням про бухгалтерську службу бюджетної установи, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.01.2011 р. № 59, оцінка виконання головним бухгалтером своїх повноважень проводиться відповідно до порядку, затвердженого Міністерством фінансів України (далі — Мінфін).

Порядком проведення оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень, затвердженим наказом Мінфіну від 01.12.2011 р. № 1537, визначено організаційні засади проведення оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень, здійснення внутрішнього та зовнішнього оцінювання діяльності головного бухгалтера бюджетної установи, що передбачає заповнення головним бухгалтером Анкети про виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень.

Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022, затвердженим Законом України від 24.02.2022 р. № 2102-

IX (зі змінами), введено воєнний стан в Україні.

На лист Казначейства від 15.03.2022 р. № 14-5-1-5/4554 про надання роз'яснень щодо проведення оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень в умовах воєнного стану Мінфін, з посиланням на Закон України від 03.03.2022 р. № 2115-IX «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» (далі — Закон № 2115-IX), у листі від 18.03.2023 р. № 41020-06-5/6355 повідомив про тимчасове призупинення оцінювання на час дії воєнного стану в Україні та протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни.

Враховуючи внесення змін до Закону № 2115-IX (підпункт 1 пункту 1), яким встановлено виключення для юридичних осіб, які наділені бюджетними повноваженнями згідно із законодавством, щодо можливості подання облікових, фінансових, бухгалтерських, розрахункових, аудиторських звітів та будь-яких інших документів, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній та/або в електронній формі, протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи, Казначейство вдруге звернулося до Мінфіну з метою надання роз'яснення щодо проведення оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень в умовах воєнного стану, зокрема, за 2021 та 2022 роки.

**Наразі Мінфін опрацьовує питання проведення оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх повноважень в умовах воєнного стану та за результатами його розгляду Казначейство буде поінформовано.**

Казначейством, у свою чергу, відповідна інформація щодо проведення оцінки виконання головним бухгалтером бюджетної установи своїх **повноважень за 2021 та 2022 роки** буде доведена до територіальних органів Казначейства з метою інформування бюджетних установ, які ними обслуговуються».

(цитата з листа Казначейства від 21.02.2023 р. № 14-12-12/3067)

Б



## ПЕРЕЛІК МАТЕРІАЛІВ, ОПУБЛІКОВАНИХ У ГАЗЕТІ «БУХГАЛТЕРІЯ: БЮДЖЕТ» У ІV КВАРТАЛІ 2022 РОКУ



**ДО ВІДОМА.** Якщо ви не були передплатниками нашого видання в той період, ви все одно можете ознайомитися з цими матеріалами в електронній версії видання, яка дарується кожному передплатникові. Щоб отримати доступ до електронної версії — зверніться до менеджерів за телефоном 0 800 300 395.

### ЗМІСТ

#### ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Відпустки .....	27
Доплати та надбавки .....	28
Відрядження .....	28
Індексація .....	28
Лікарняні, декретні, інші виплати із соцфондів .....	28
Атестація .....	28
Кадрова робота .....	28
Інші питання оплати праці .....	28

#### КАЗНАЧЕЙСЬКЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КЕКВ .....	29
Бюджетний процес .....	29

#### БУХОБЛІК

Облік необоротних активів .....	29
Інші об'єкти обліку, загальні питання бухобліку .....	29

#### ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ

Освіта .....	29
Спорт .....	30
Держслужба .....	30
Міське самоврядування .....	30

Установи соцзахисту .....	31
Інші види діяльності .....	31

#### ЗАКУПІВЛІ ЗА ДЕРЖАВНІ КОШТИ

Закупівлі за державні кошти .....	31
-----------------------------------	----

#### ПЕРВИННІ ДОКУМЕНТИ, БЮДЖЕТНА ТА ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ

Первинні документи, бюджетна та фінансова звітність .....	32
---	----

#### ПОДАТКИ, ЗБОРИ, ЄДИНИЙ ВНЕСОК НА СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Податок на доходи фізичних осіб .....	32
Єдиний внесок на соціальне страхування та розрахунки з фондами соціального страхування .....	32
Податок на додану вартість .....	32
Загальні питання оподаткування, інші податки .....	32

#### ОКРЕМІ ОПЕРАЦІЇ

Стипендіальне забезпечення, інші виплати студентам .....	32
Готівкові розрахунки .....	32

#### ІНШІ ПИТАННЯ

Інші питання .....	32
--------------------	----

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ</b>			
<b>Відпустки</b>			
<b>Донарахування відпускних у місяці призупинення трудових відносин: як нараховувати ЄСВ?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	39	7
<b>Звільнення після переведення: як розрахувати розмір відпускних за надміру надану відпустку</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	39	7
<b>Розраховуємо відпускні: у розрахунковому періоді перехід на повну ставку</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	8
<b>Основна робота + сумісництво: яка тривалість відпустки та розмір матдопомоги?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	11

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Розраховуємо вихідну допомогу, якщо в розрахунковому періоді була соціальна відпустка</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	11
<b>Перехідна відпустка в грудні-січні: чи можливо?</b> <i>Алла Головка</i>	Терміново в номер	47-48	5
<b>Закінчуються 90 к. дн. відпустки без збереження зарплати, а працівник продовжує перебувати за кордоном: що робити?</b> <i>Людмила Балла</i>	Зворотний зв'язок	39	31
<b>Відпустка на період підготовки та захисту дипломного проєкту: як надати?</b> <i>Людмила Балла</i>	Зворотний зв'язок	41	12

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Навчальна відпустка триває, а працівник на роботу поспішає: відпускні за невикористану частину відпустки потрібно повернути!</b> <i>Людмила Балла</i>	Зворотний зв'язок	44	18
<b>Доплати та надбавки</b>			
<b>Премія та надбавка за складність і напруженість у роботі працівнику, який працює за основним місцем роботи та за внутрішнім сумісництвом</b> (листи Мінсоцполітики від 16.04.2009 р. № 4281/0/14-09/13 та від 23.10.2008 р. № 11649/0/1408/13) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	46	24
<b>Відрадженьня</b>			
<b>Харчування в проїзних документах: як відшкодувати?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	37	8
<b>Індексація</b>			
<b>Індексація зарплати в жовтні 2022 року</b> <i>Алла Головка</i>	Довідкова інформація	38	29
<b>Індексація зарплати в листопаді 2022 року</b> <i>Алла Головка</i>	Довідкова інформація	41	29
<b>Індексація зарплати в грудні 2022 року</b> <i>Алла Головка</i>	Довідкова інформація	44	30
<b>Лікарняні, декретні, інші виплати із соцфондів</b>			
<b>Страховий стаж за останні 12 місяців &lt; 6 місяців: розраховуємо лікарняний</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	37	7
<b>Лікарняні: у розрахунковому періоді курси підвищення кваліфікації та відрадженьня</b> <i>Людмила Балла</i>	Терміново в номер	47-48	5
<b>Атестація</b>			
<b>Проґавили закінчення строку атестації робочих місць: що робити?</b> (коментар до листа Держпраці від 03.11.2022 р. № 3173/1/4.5-ЗВ-22а) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	42	7
<b>Кадрова робота</b>			
<b>Немає відповідних умов праці для особи з інвалідністю: звільняємо правильно</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	9
<b>Строковий трудовий договір: шлях від укладання до розірвання</b> (лист Мінсоцполітики від 11.02.2019 р. № 2876/0/2-19/51) <i>Алла Головка, Людмила Балла</i>	Статті	38	17

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Суспільно корисні роботи в умовах воєнного стану: прийняття рішення, оформлення, оплата</b> (листи Мінекономіки від 18.07.2022 р. № 4804-06/49849-09 та МФУ від 11.08.2022 р. № 05120-02/Л-1320/1492) <i>Людмила Линник, Алла Головка</i>	Статті	39	22
<b>Вихід основного працівника на роботу: як вчинити зі строковиком, який працює на його місці?</b> <i>Людмила Балла</i>	Статті	40	19
<b>Постанова № 245, до побачення! Сумісництво без обмежень та інші новації</b> <i>Людмила Балла</i>	Статті	46	7
<b>Роботи, які стали сумісництвом: що змінилося</b> <i>Людмила Балла</i>	Статті	46	14
<b>Приймаємо на роботу нового працівника — чоловіка: чи потрібно повідомляти терцентр комплектування та соцпідтримки?</b> (лист Генштабу ЗСУ від 27.09.2017 р. № 321/5989) <i>Алла Головка, Наталія Алейнікова</i>	Зворотний зв'язок	42	28
<b>Інші питання оплати праці</b>			
<b>Робота у святковий день: вплив на розрахунок середнього заробітку в майбутньому</b> (лист Мінекономіки від 24.07.2020 р. № 3511-03/46032-01 (витяг)) <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	37	8
<b>Премія у відсотках до посадового окладу при неповному робочому часі: на який оклад орієнтуватися?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	9
<b>Працівника викликали до слідчого як свідка: дії роботодавця</b> (листи Нацполіції від 14.06.2021 р. № 7363/01/29-2021 та Мінекономіки від 07.06.2021 р. № 4712-06/30986-09) <i>Наталія Алейнікова</i>	Статті	37	15
<b>6500 грн за працевлаштування ВПО: як отримати установам, що надають соцпослуги</b> <i>Любов Крута</i>	Статті	42	10
<b>Матеріальна допомога в кінці року: кому з працівників можна виплатити?</b> (лист від 27.05.2019 р. № 73/0/205-19) <i>Алла Головка</i>	Статті	43	21

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Оплата праці-2023: на що звернути увагу</b> <i>Алла Головка</i>	Статті	47-48	24
<b>Бібліотекаря-сумісника (основне місце роботи — вчитель) відправляють на курси: чи буде гарантія збереження середнього заробітку?</b> (листи Мінсоцполітики від 05.12.2019 р. № 1777/0/206-19 та від 25.01.2019 р. № 1643/0/2-19/28) <i>Людмила Балла</i>	Зворотний зв'язок	41	15
<b>Вимикається електроенергія під час робочого дня: чи оплачувати ці години працівникам?</b> <i>Людмила Балла</i>	Зворотний зв'язок	41	19
<b>Придбали генератор: чи треба працівнику, відповідальному за його експлуатацію, присвоювати групу з електробезпеки?</b> <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	44	14
<b>КАЗНАЧЕЙСЬКЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ</b>			
<b>КЕКВ</b>			
<b>Поштові послуги: за яким КЕКВ проводити, якщо вони сплачуються одночасно з придбанням газет?</b> (лист ДКСУ від 29.11.2022 р. № 15-12-12/17045) <i>Маргарита Ващук</i>	Зворотний зв'язок	46	28
<b>Школа має автобуси: бензин для генераторів все одно треба закуповувати за КЕКВ 2275</b> (лист ДКСУ від 09.12.2022 р. № 15-12-12/17828) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	47-48	44
<b>Бюджетний процес</b>			
<b>Компенсація комунальних послуг закладам за розміщення ВПО: КМУ майже повністю оновив порядок і умови</b> (коментар до постанови КМУ від 16.09.2022 р. № 1045) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	38	10
<b>Чергові зміни до БКУ: плани на 2023 рік</b> (коментар до Закону України від 03.11.2022 р. № 2709-IX) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	45	5
<b>Закон про держбюджет-2023: про головне</b> (коментар до Закону України від 03.11.2022 р. № 2710-IX) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	45	8

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>БУХОБЛІК</b>			
<b>Облік необоротних активів</b>			
<b>Електрогенератор: придбаємо та експлуатуємо</b> (лист ДКСУ від 12.10.2020 р. № 16-06-06/18051; ІПК ДФСУ від 21.06.2018 р. № 2768/6/99-99-12-02-03-15/ІПК) <i>Алла Головка</i>	Статті	42	13
<b>М'який інвентар: обліковуємо затишок</b> (лист від 05.04.2019 р. № 16-10-11/6171) <i>Маргарита Ващук</i>	Статті	43	11
<b>Заміна лічильників: що в обліку?</b> (лист ДКСУ від 08.11.2022 р. № 15-12-12/15759) <i>Любов Крута</i>	Зворотний зв'язок	42	21
<b>Рух необоротних активів: складаємо меморіальний ордер № 9</b> <i>Наталія Осницька, Любов Крута</i>	Довідкова інформація	37	30
<b>Інші об'єкти обліку, загальні питання бухгалтеру</b>			
<b>Таблетки калію йодиду роздали працівникам установи: облік витрат</b> <i>Любов Крута</i>	Експрес-відповіді	43	7
<b>Списуємо майно установи: обмеження та алгоритм дій</b> (лист МФУ від 26.10.2022 р. № 41010-07/595-ЗП/483 (витяг)) <i>Маргарита Ващук</i>	Статті	45	11
<b>Результати інвентаризації: виправляємо помилки та врегульовуємо різниці</b> <i>Анна Петренко</i>	Статті	45	21
<b>Норми витрат деревини та пелет для опалювальних котлів: як визначити</b> <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	43	30
<b>ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ</b>			
<b>Освіта</b>			
<b>Корекційно-розвиткові заняття за договором ЦПХ виконує основний працівник: що із звітністю?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	37	7
<b>Мобілізований педагог: чи потрібно зазначити його в додатку 6?</b> (лист ПФУ від 15.08.2022 р. № 2800-030102-8/33905) <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	39	8

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Діловодство у ЗЗСО</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	8
<b>Завідувач ЗДО тимчасово виконує обов'язки сестри медичної: чи буде оплата?</b> <i>Наталія Алейнікова</i>	Експрес-відповіді	43	7
<b>Студент виїхав за кордон та взяв академічну відпустку: чи виплачувати стипендію?</b> <i>Наталія Алейнікова</i>	Експрес-відповіді	43	8
<b>Педагог служить за контрактом: чи зберігати середній зарібок після 19.07.2022 р.?</b> (коментар до листа Мініекономіки від 27.09.2022 р. № 4711-06/66974-03) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	37	11
<b>Компенсація за борги студентів-контрактників: як рухатимуться кошти і що в бухгалтерії?</b> (коментар до постанови КМУ від 08.10.2022 р. № 1138) <i>Любов Крута</i>	Документи та коментарі	39	19
<b>У групах фахового коледжу кількість учнів складає 10, 14 або 18 осіб: чи впливає це на розмір доплат за класне керівництво та перевірку навчальних робіт?</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	39	29
<b>Тарифікацію затверджено, а кількість учнів у класі зросла: чи робити перерахунок доплат за класне керівництво та перевірку навчальних робіт?</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	40	25
<b>Вчитель-логопед ЗДО: в якому розмірі встановити підвищення окладу?</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	40	26
<b>Підвищення окладів педагогічним працівникам за роботу в певних типах закладів: розглядаємо нюанси</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	41	28
<b>Надбавка за престижність праці в класах НУШ</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	42	24
<b>Інструктор з фізкультури у ЗДО перейшов до школи на посаду педагога-організатора: що з кваліфікаційною категорією</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	42	27

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Тарифікацію затверджено, а кількість учнів у класі зменшилася до 4: що з доплатою за класне керівництво та перевірку навчальних робіт?</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	43	28
<b>Адресна грошова допомога деяким категоріям випускників: КЕКВ, бухгалтерії, оподаткування</b> <i>Маргарита Ващук</i>	Зворотний зв'язок	44	17
<b>Підвищення окладів керівникам ЗДО за кількість дітей: розглядаємо питання</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	44	22
<b>Встановлення доплати за перевірку навчальних робіт вчителем іноземної мови, який викладає у 1-4 класах</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	46	27
<b>Спорт</b>			
<b>Доплата тренерам-викладачам за досягнення вихованців: питання встановлення</b> <i>Оксана Левченко</i>	Зворотний зв'язок	38	27
<b>Тренер-викладач їде на спортивні змагання на вихідні дні: добові та оплата</b> (лист Мінімолодьспорту від 10.02.2022 р. № 121/К-30/22/4.2) <i>Алла Головка, Наталія Алейнікова</i>	Зворотний зв'язок	41	25
<b>Оплата праці в спортшколах: запитання-відповіді</b> <i>Оксана Левченко</i>	Довідкова інформація	38	28
<b>Держслужба</b>			
<b>Актуальні запитання та відповіді щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців</b> (роз'яснення НАДС від 03.10.2022 р.) <i>Національне агентство України з питань державної служби</i>	Документи та коментарі	38	14
<b>Місцеве самоврядування</b>			
<b>Прийнято у вересні, а в жовтні — виплата матдопомоги: як обчислити?</b> <i>Наталія Алейнікова</i>	Експрес-відповіді	37	6
<b>Несвоєчасне встановлення надбавки за вислугу років: проводимо донорахування</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	8
<b>Фінансова підтримка комунальному підприємству на реконструкцію системи енергозбереження: чи показувати в додатку 6 рішення про місцевий бюджет?</b> (лист МФУ від 18.06.2021 р. № 05120-08-6/19321) <i>Алла Головка</i>	Експрес-відповіді	46	5

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Прийняття на посади в ОМС без конкурсного відбору в умовах воєнного стану: які документи подає претендент?</b> (коментар до роз'яснення НАДС від 25.10.2022 р. № 161 р/з) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	41	9
<b>Забезпечення населення з територій, прилеглих до проведення бойових дій, безоплатною деревиною: порядок, закупівлі, облік</b> (коментар до листа МФУ від 17.11.2022 р. № 05120-02//2280; лист Держказначейства від 23.11.2022 р. № 15-12-12/16709) <i>Людмила Линник, Маргарита Ващук</i>	Документи та коментарі	44	9
<b>Удосконалення правил складання паспортів бюджетних програм та звітів про їх виконання</b> (коментар до наказів МФУ від 01.11.2022 р. № 359 та від 24.11.2022 р. № 395). <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	47-48	10
<b>ОМС надає матдопомогу родичам загиблих воїнів — жителям громади: порядок, бухоблік, оподаткування</b> (ІПК ДФСУ від 18.10.2017 р. № 2291/П/99-99-13-02-03-14/ІПК) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	45	30
<b>Чи може місцева рада надати допомогу на придбання генераторів мешканцям громади або компенсувати їх вартість?</b> <i>Людмила Линник</i>	Зворотний зв'язок	46	21
<b>Облік запасів матрезерву: придбання, використання, оновлення</b> <i>Маргарита Ващук</i>	Зворотний зв'язок	47-48	38
<b>Установи соцзахисту</b>			
<b>Працівники Центру надання соціальних послуг: чи підлягають обов'язковому медогляду?</b> (ІПК ГУ ДПС у Запорізькій області від 20.11.2019 р. № 1440/10/ІПК/08-01-33-02-08, листи Держпраці від 22.10.2021 р. № 6869/1/4.5-ЗВ-21, Мінсоцполітики від 26.10.2021 р. № 205/0/219-21 (витяг) та Держспоживслужби від 26.10.2021 р. № В-174/ВХ/207-ЗПІ) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	44	23

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Інші види діяльності</b>			
<b>Оплатні гарантії присяжних: як обрати КЕКВ для платежів</b> (ІПК ДПСУ від 24.01.2022 р. № 123/ІПК/99-00-04-03-03-05, лист ДКСУ від 22.09.2022 р. № 15-12-12/13071) <i>Любов Крута</i>	Експрес-відповіді	38	7
<b>Платні послуги ветмедицини: коли працює звільнення від ПДВ</b> (ІПК ДПСУ від 19.01.2022 р. № 24/ІПК/99-00-21-03-02-06) <i>Любов Крута</i>	Статті	37	28
<b>ЗАКУПІВЛІ ЗА ДЕРЖАВНІ КОШТИ</b>			
<b>Закупівлі за державні кошти</b>			
<b>Укладаємо договір на точний ремонт: як має звучати предмет договору?</b> <i>Людмила Линник</i>	Експрес-відповіді	43	9
<b>Закупівля контейнерів для зберігання гарячих обідів в укриттях закладу освіти</b> <i>Людмила Линник</i>	Експрес-відповіді	43	10
<b>Поточний ремонт водопроводу: який поріг закупівлі?</b> <i>Людмила Линник</i>	Експрес-відповіді	46	5
<b>Придбання генератора: чи застосовуються вимоги щодо локалізації?</b> <i>Людмила Линник</i>	Терміново в номер	47-48	5
<b>Тендерні пропозиції з перевищенням вартості: як розглядати?</b> <i>Людмила Линник</i>	Терміново в номер	47-48	5
<b>Особливості закупівель під час воєнного стану та 90 днів після його припинення: вивчаємо новий документ</b> (коментар до постанови КМУ від 12.10.2022 р. № 1178) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	39	11
<b>Допорогові закупівлі: нові пороги — нова інструкція</b> (коментар до наказу ДП «ПРОЗОРРО» від 19.03.2019 р. № 10 (зі змінами) від 20.10.2022 р. № 25) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	41	6
<b>Вимоги щодо локалізації в публічних закупівлях: обговорюємо чергові зміни і роз'яснення</b> (коментар до листа Мінекономіки від 14.11.2022 р. № 3311-05/74721-06) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	44	6

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Відкриті торги з особливостями і виконання вимог ст. 16 та 17 Закону № 922: рекомендації Мінекономіки</b> (коментар до листа Мінекономіки від 08.12.2022 р. № 3323-04/78667-06) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	47-48	12
<b>Завершуємо непростий закупівельний 2022 рік, готуємося до закупівель-2023</b> <i>Людмила Линник</i>	Статті	47-48	30
<b>Оприлюднення звіту про укладений договір згідно з Особливостями № 1178: питань більше, чим відповідей</b> <i>Людмила Линник</i>	Зворотний зв'язок	42	31
<b>Обґрунтування технічних та якісних характеристик предмета закупівлі згідно з постановою № 710: чи застосовується до закупівель за Особливостями № 1178?</b> <i>Людмила Линник</i>	Зворотний зв'язок	43	27
<b>ПЕРВИННІ ДОКУМЕНТИ, БЮДЖЕТНА ТА ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ</b>			
<b>Первинні документи, бюджетна та фінансова звітність</b>			
<b>Річна фінансова звітність у військовий час</b> <i>Маргарита Ващук</i>	Статті	47-48	19
<b>ПОДАТКИ, ЗБОРИ, ЄДИНИЙ ВНЕСОК НА СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ</b>			
<b>Податок на доходи фізичних осіб</b>			
<b>Компенсація фізособам за безоплатний прихисток ВПО: чи оподатковувати?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	39	7
<b>Єдиний внесок на соціальне страхування та розрахунки з фондами соціального страхування</b>			
<b>Премія після звільнення: чи нараховувати ЄСВ?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	39	6
<b>Нюанси нарахування ЄСВ на виплати після звільнення, але в місяці звільнення</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	9
<b>Прийняття-звільнення в одному місяці: чи донараховувати ЄСВ?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	10
<b>Податок на додану вартість</b>			
<b>Додаткова господарська діяльність і ПДВ: продаємо макулатуру, заготовляємо дрова і збираємо врожай</b> <i>Любов Крута</i>	Зворотний зв'язок	41	23

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Загальні питання оподаткування, інші податки</b>			
<b>Тимчасова непрацездатність: як заповнити графу 14 додатка 1 Податкового розрахунку?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	40	10
<b>Ліквідація бюджетної установи: останні звіти і повідомлення</b> (коментар до листа ДПСУ від 10.06.2021 р. № 682/2/99-00-07-03-01-02) <i>Любов Крута, Сергій Дорошенко</i>	Документи та коментарі	40	12
<b>На тих, хто може та не може виконувати податкові обов'язки, розрахуйсь!</b> <i>Світлана Куртенок</i>	Статті	37	21
<b>ОКРЕМІ ОПЕРАЦІЇ</b>			
<b>Стипендіальне забезпечення, інші виплати студентам</b>			
<b>Соціальні стипендії з округленням: коли застосувати?</b> (коментар до листа МОН від 23.09.2022 р. № 30/0/187-22) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	37	13
<b>Соціальні стипендії з округленням: чи став липень «базовим»?</b> (коментар до листа Мінсоцполітики від 19.12.2022 р. № 52/0/187-22) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	47-48	8
<b>Індексація стипендій у листопаді–грудні 2022 року</b> <i>Алла Головка</i>	Довідкова інформація	46	30
<b>Готівкові розрахунки</b>			
<b>POS-термінали у бюджетників: сьогодні і майбуття</b> <i>Олена Лозова</i>	Статті	47-48	27
<b>ІНШІ ПИТАННЯ</b>			
<b>Інші питання</b>			
<b>Внутрішній контроль: чи визначати кожному розпоряднику окремо?</b> (лист МФУ від 22.11.2019 р. № 33010-10-10/30235 (витяг)) <i>Сергій Дорошенко</i>	Експрес-відповіді	37	9
<b>Перелік матеріалів, опублікованих у газеті «Бухгалтерія: бюджет» у III кварталі 2022 року</b>	Довідкова інформація	40	27