

■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 31-32 (467-468)

серпень 2023 року

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



Код передплатника для консультацій у серпні 2023 року – 1942

СТРИЧКА НОВИН 3

ЕКСПРЕС-ВІДПОВІДІ

3 позначкою «терміново»

Яким документом оформити рішення про призначення лікарняних?..... 5

Між звільненням та прийняттям пройшов час: як рахувати страховий стаж?..... 5

Граничний вік: чи можна прийняти на службу в ОМС в період воєнного стану?..... 5

(лист ПФУ від 16.03.2023 № 9562-11050/У-03/8-2800/23, ІПК ДПС України від 22.06.2023 № 1468/ІПК/99-00-24-03-03-06 (витяг))

ДОКУМЕНТИ ТА КОМЕНТАРІ

Нормативно-правові акти

Електронний суд

Алла Головка

Електронний суд: зареєструватися треба всім 8

(коментар до Закону України від 29.06.2023 № 3200-IX)

Офіційні роз'яснення

Військові формування

Алла Головка

Чи утримувати військовий збір із грошового забезпечення, що його виплачують членам сім'ї військовослужбовця, який в полоні, помер, безвісно відсутній 9

(коментар до ІПК ДПС України від 22.06.2023 № 1467/ІПК/99-00-24-03-03-06)

Публічні закупівлі

Людмила Линник

Оновлення правил роботи в е-каталозі та медичних закупівель: чергові роз'яснення Мінекономіки 12

(коментар до листа Мінекономіки від 04.08.2023 № 3323-04/40119-06)

Заклади освіти

Алла Головка

Педагогічна робота науково-педагогічних працівників: чи можлива в межах основного робочого часу? 18

(коментар до листа МОН від 09.03.2023 № 1/3392-23)

СТАТТІ

Заклади освіти

Олена Макарук

Класний керівник: призначення та встановлення доплати 21

Педагогічні працівники закладів освіти разом із навчальним навантаженням можуть вести іншу роботу, пов'язану з навчальним процесом, наприклад бути класними керівниками. За таку роботу законодавством передбачено встановлення доплати. В матеріалі розглянемо цю тему докладніше.

(лист МОН від 22.02.2022 № 1/3043-22 (витяг))

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Заклади освіти

Олена Макарук

Встановлюємо доплату за сертифікацію педагогічним працівникам 28

Система зовнішнього забезпечення якості освіти може включати сертифікацію педагогічних працівників. Метою сертифікації є виявлення та заохочення педагогічних працівників з високим рівнем педагогічної майстерності, які володіють методиками компетентнісного навчання і новими освітніми технологіями та сприяють їх поширенню. В разі успішного проходження сертифікації встановлюється доплата. Розглянемо нюанси встановлення такої виплати.

Олена Макарук

Педагогічна інтернатура: питання-відповіді 30

Закон про повну загальну середню освіту передбачає, що особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника, протягом першого року роботи мають пройти педагогічну інтернатуру. Розглянемо питання, пов'язані з провадженням такої інтернатури.

Головний редактор
Вітковська О. М.

Засновник і видавець газети
ТОВ «Видавнича група «АС»

Редакція:
а/с 110, м. Київ, 03186
тел.: +38 (067) 574-60-03

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

Електронна версія:
www.ibuhgalter.net

Відділ передплати:
тел. 0 800 300 395

Реєстраційне свідоцтво:
КВ №20040-9840Р від 01.07.2013 р.

Передплатний індекс:
українська мова 68905

Ціна договірної

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»

ПРИМІРНИЙ ДОГОВІР ПРО ВІДШКОДУВАННЯ ВИТРАТ БАЛАНСОУТРИМУВАЧА НА УТРИМАННЯ ОРЕНДОВАНОГО МАЙНА ВТРАТИВ ЧИННІСТЬ

Наказом ФДМУ від 25.07.2023 № 1329 визнано таким, що втратив чинність, наказ ФДМУ від 23.08.2000 № 1774 (далі — наказ № 1774). Нагадаємо, що цим наказом було затверджено:

1) Типовий **договір оренди** цілісного майнового комплексу державного підприємства (структурного підрозділу підприємства) та Типовий **договір оренди** індивідуально визначеного майна (нерухомого або іншого), що належить до державної власності. Але тут революції немає, адже з набранням чинності новим *Законом України «Про оренду державного та комунального майна»* від 03.10.2019 № 157-IX (далі — *Закон про оренду*) договір оренди формується на підставі примірного договору оренди, що затверджується:

- КМУ — **щодо майна державної власності**. Примірні договори оренди держмайна затверджено *постановою КМУ «Про затвердження примірних договорів оренди державного майна»* від 12.08.2020 № 820;

- **місцевими радами — щодо майна комунальної власності**. Якщо такого не затверджено, застосовується примірний договір оренди держмайна;

2) та Примірний **договір про відшкодування витрат** балансоутримувача на утримання орендованого нерухомого майна та надання комунальних послуг орендарю. А ось тут є питання, адже згідно з п. 6.5 розд. II «Незмінювані умови договору» *Примірного договору оренди не-*

рухомого або іншого окремого індивідуально визначеного майна, що належить до державної власності, затвердженого постановою КМУ від 12.08.2020 № 820, протягом п'яти робочих днів з дати укладення договору оренди балансоутримувач зобов'язаний надати орендарю для підписання два примірники договору про відшкодування витрат балансоутримувача на утримання орендованого майна та надання комунальних послуг орендарю **відповідно до примірного договору, затвердженого наказом Фонду державного майна**. Втім, за часів дії нового *Закону про оренду* на його реалізацію нову типову форму договору про відшкодування витрат ФДМУ так і не ухвалив, тож всі користувалися типовою формою, затвердженою *наказом № 1774*. Як же бути зараз? Маємо надію, ФДМУ ухвалить новий примірний договір про відшкодування витрат (хоча інформації про це ще немає), який набере чинності до набрання чинності *наказом № 1329*. Якщо ні, то договори про відшкодування витрат за формою, затвердженою *наказом № 1774*, продовжують діяти, адже закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі. А якщо є потреба в укладенні договору про відшкодування витрат з новим орендарем, то до появи нового примірного договору, вважаємо, можна використовувати форму, затверджену *наказом № 1774*.

Наказ № 1329 набирає чинності з дати опублікування (на момент підготовки номера не опубліковано).

ЧЕРГОВІСТЬ ВИДАТКІВ: ЗМІНИ

Кабмін *постановою* від 08.08.2023 № 824 вніс чергові зміни до *Порядку виконання повноважень Державною казначейською службою в особливому режимі в умовах воєнного стану, затвердженого постановою КМУ від 09.06.2021 № 590* (далі — *Порядок № 590*). Вони не суттєві і стосуються специфічного переліку видатків.

1. Тепер **у першу чергу** здійснюються також видатки розпорядників коштів державного бюджету, **які забезпечують здійснення організації та процесуального керівництва досудовим розслідуванням** (п.п. 1 п. 19 *Порядку № 590*).

2. У **другу чергу** здійснюються видатки (за кошти загального фонду) на виконання зобов'язань за укладеними договорами **фінансового лізингу** (абз. 1 п.п. 2 п. 19 *Порядку № 590*).

3. У **другу чергу** (за кошти як загального, так і спеціального фонду) здійснюються видатки на (абз. 4 та 5 п.п. 2 п. 19 *Порядку № 590*):

- придбання зброї, озброєння, боєприпасів, спеціальних і оперативно-технічних засобів для забезпечення діяльності **Державного бюро розслідувань**;

- проєктування, будівництво, ремонт **захисних споруд цивільного захисту** (сховищ, протирадіаційних укриттів), споруд подвійного призначення та облаштування приміщень, які плануються до використання для укриття населення з урахуванням вимог щодо утримання та експлуатації захисних споруд цивільного захисту, затверджених МВС;

- придбання **спеціальними установами страхового фонду документації** предметів, матеріалів і оплату послуг у сфері страхового фонду документації; оплату послуг, що надаються спеціальними установами страхового фонду документації у сфері створення, формування, ведення і використання страхового фонду документації.

Постанова № 824 набрала чинності **10.08.2023**.



ПЕРЕДПЛАТНИКА для консультацій
У СЕРПНІ 2023 РОКУ

1942

ПРОВЕДЕННЯ АУКЦІОНІВ ДЛЯ ПРОДАЖУ ОБ'ЄКТІВ МАЛОЇ ПРИВАТИЗАЦІЇ: Є УТОЧНЕННЯ

Постановою КМУ від 18.07.2023 № 723 внесено зміни до Порядку проведення електронних аукціонів для продажу об'єктів малої приватизації та визначення додаткових умов продажу, затвердженого постановою КМУ від 10.05.2018 № 432 (далі — Порядок № 432).

1. Уточнено, що формування протоколів про результати електронних аукціонів здійснюється в електронній торговій системі автоматично в **день завершення електронного аукціону** (раніше — не пізніше, ніж на наступний день) — зміни внесено до п. 4 Порядку № 432. Втім, як і раніше, в разі коли для участі в аукціоні не подано жодної заяви або подано заяву на участь в аукціоні від одного покупця, — не пізніше, ніж на наступний день із дня закінчення кінцевого строку прийняття заяв на участь в електронному аукціоні за формою, опублікованою на офіційному вебсайті адміністратора електронної торгової системи.

2. Уточнено, що отримання оператором електронного майданчика попередньої згоди на очікування з метою підготовки і проведення електронного аукціону

є обов'язковим під час реєстрації для участі в електронному аукціоні особи, яка має намір узяти участь у ньому. Потенційний покупець, який надав попередню згоду на очікування, не має права на відмову від наданої ним попередньої згоди на очікування та звернення щодо повернення йому гарантійного внеску до моменту, визначеного цим *Порядком* (п. 19 Порядку № 432).

3. Визначено, що **переможцем електронного аукціону** вважається учасник, який подав найвищу цінову пропозицію за лот, у разі коли він зробив щонайменше один крок аукціону, а у випадках, передбачених п. 67 цього Порядку, — учасник з наступною за величиною ціною пропозицією за умови, що він зробив щонайменше один крок аукціону, а в разі однакових цінових пропозицій — учасник, що подав її раніше (абз. 1 п. 66 Порядку № 432).

4. Визначено порядок **повернення сплачених гарантійних внесків** учасникам (зміни внесено до п. 106–109 Порядку № 432).

Постанова № 723 набрала чинності **21.07.2023**.

ЗВЕДЕНИЙ ЗВІТ ПРО ДІЯЛЬНІСТЬ ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКИХ СПОРТИВНИХ ШКІЛ (СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКИХ СПОРТИВНИХ ШКІЛ ОЛІМПІЙСЬКОГО РЕЗЕРВУ): ЗАТВЕРДЖЕНО ЗМІНИ

Наказом Мінмолодьспорту від 13.06.2023 № 3437 (з урахуванням змін, внесених наказом Мінмолодьспорту від 30.06.2023 № 3884) затверджено зміни до:

- розділу I форми звітності № 5-ФК (зведена) (річна) «Зведений звіт про діяльність дитячо-юнацьких спортивних шкіл (спеціалізованих дитячо-юнацьких спортивних шкіл олімпійського резерву)», затвердженої наказом Мінмолодьспорту від 23.10.2021 № 4055;

- Інструкції щодо заповнення форми звітності № 5-ФК (зведена) (річна) «Зведений звіт про діяльність дитячо-юнацьких спортивних шкіл (спеціалізованих дитячо-юнацьких шкіл олімпійського резерву)», затвердженої наказом Мінмолодьспорту від 23.10.2021 № 4055.

Звіт доповнено такими видами спорту як бейкінг та карате.

Наказ № 3437 набрав чинності **03.08.2023**.



3 ПОЗНАЧКОЮ «ТЕРМІНОВО»

Яким документом оформити рішення про призначення лікарняних?



Яким документом оформляти ухвалене рішення про призначення страхової виплати чи про відмову в призначенні допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності?

Відповідно до ч. 3 ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV (далі — Закон про соцстрахування) рішення про призначення страхової виплати ухвалює страховальник або уповноважені ним особи. Водночас Закон про соцстрахування не містить вказівок щодо того, яким має бути рішення про призначення страхових виплат або про відмову у їх призначенні. ФСС у роз'ясненні від 09.01.2023 ¹ зазначало, що рішення про призначення допомоги по тимчасовій втраті працездатності, декретної допомоги, допомоги на поховання слід оформлювати відповідним розпорядчим документом — **це може бути наказ, постанова, розпорядження, рішення тощо**. Підтверджує це і ПФУ в листі від 16.03.2023 № 9562-11050/У-03/8-2800/23 (див. с. 6).

ЦИТАТА. «<...> З урахуванням наведеного страховальник <...> приймає рішення у формі розпорядчих документів згідно з наданими повноваженнями. Форму документа, який видає уповноважена особа, окремі питання організації роботи з призначення та здійснення страхових виплат **страхувальник визначає самостійно**».

(цитата з листа ПФУ від 16.03.2023 № 9562-11050/У-03/8-2800/23).

Людмила Балла, експерт газети

¹ <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/984816.jsessionid=E0552DAC4B490430AA9D39DE8A4D2A9F>

Між звільненням та прийняттям пройшов час: як рахувати страховий стаж?



Працівника було звільнено 05.12.2022, а потім прийнято на роботу до іншого роботодавця 12.12.2022. Чи зараховується цей місяць до страхового стажу?

Неповний місяць роботи зараховується до страхового стажу як повний тільки за **умови**, що сума сплачених за цей місяць страхових внесків є **не меншою**, ніж мінімальний страховий внесок (МЗП × 22 %).

Тож якщо зарплата за обома місцями роботи в сумі **перевищила МЗП**, то такий місяць зараховується до страхового стажу як повний, незважаючи на те, що була перерва в трудових відносинах.

Якщо ж у грудні 2022 року за працівника **не сплачено** мінімальний страховий внесок (**по-перше**, через звільнення не було донарахування ЄСВ, **по-друге**, через прийняття на роботу також не було донарахування ЄСВ), то цей місяць не зараховується до страхового стажу як повний.

Зауважте, що до звільнення з попереднього місця роботи за працівника сплачувався мінімальний страховий внесок, тож все одно за останні 12 місяців, що передують місяцю настання страхового випадку, його страховий стаж в сумі перевищуватиме 6 місяців (незважаючи на те, що із цих 12 місяців буде виключено грудень).

Людмила Балла, експерт газети

Граничний вік: чи можна прийняти на службу в ОМС в період воєнного стану?



Чи можна прийняти на посаду головного спеціаліста ОМС особу віком 60–65 років і старше?

В період воєнного стану маємо певні послаблення при прийомі на роботу посадових осіб ОМС, а саме можливість призначення відповідним головою **без конкурсного відбору**.

Це передбачено абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII. Але річ у тому, що інші положення Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493-III (далі — Закон про службу в ОМС) **залишаються чинними**, зокрема й вимога про граничний вік перебування на службі в ОМС.

Так, згідно з ч. 1 ст. 18 Закону про службу в ОМС граничний вік перебування на службі в ОМС **становить 65 років**. Це обмеження не поширюється на посадових осіб місцевого самоврядування, які обираються або затверджуються на відповідні посади.

Отже, прийняти на службу в ОМС особу віком:

- від 60 до 65 років можна;
- **старше 65 років не можна**. Винятки становлять тільки посадові особи, які обираються або затверджуються на відповідні посади. Це, наприклад, заступник голови, секретар виконкому.

Алла Головка, експерт газети



Працівники виконують роботу дистанційно та перебувають в населених пунктах поза межами місця реєстрації роботодавця. До якого бюджету сплачувати ПДФО із зарплати таких працівників?

Якщо працівники дистанційно працюють та територіально розміщуються поза межами місця реєстрації установи-роботодавця та отримують доходи, то така установа перераховує ПДФО із зазначених доходів до відповідного бюджету **за своїм місцем знаходження**. На цьому наголошують податківці в *ІПК від 22.06.2023 № 1468/ІПК/99-00-24-03-03-06* (див. 7).

Річ у тому, що в *Податковому кодексі України від 02.12.2010 № 2755-VI* (далі — *ПКУ*) та *Бюджетному кодексі від 08.07.2010 № 2456-VI* передбачено окремий порядок дій при перерахунку ПДФО за працівників **відокремлених структурних підрозділів установи**.

Податківці в *ІПК від 22.06.2023 № 1468/ІПК/99-00-24-03-03-06* (див. 7) підкреслюють: оскільки дистанційна робота є лише формою організації праці фізичних осіб (працівників) і не означає для них нового робочого місця, тобто робоче місце працівників залишається за адресою юридичної особи (роботодавця), то за таких працівників ПДФО слід перераховувати до бюджету територіальної громади **за місцем знаходження роботодавця**.

Підтримуємо позицію податківців, тим паче що вони її висловлювали вже не раз (див., наприклад, *ІПК від 08.07.2021 № 2688/ІПК/20-40-24-04-10*). Але наразі аргументи податківців виглядають дивно, адже в разі дистанційної роботи робоче місце змінюється. Так, згідно з п. 4 типової форми договору про дистанційну роботу працівник самостійно визначає робоче місце (**місце роботи**) та виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця.

Інша річ, що за таких обставин у роботодавця за місцем проживання працівників-дистанційників не утворюються відокремлені підрозділи та/або власне чи орендоване майно, об'єкти оподаткування або об'єкти, які пов'язані з оподаткуванням або через які провадиться діяльність (неосновне місце обліку), що є підставою для сплати ПДФО за місцем розташування таких підрозділів (об'єктів). А це і є підставою для сплати ПДФО за місцем знаходження роботодавця. І аргументація, наведена в *ІПК від 08.07.2021 № 2688/ІПК/20-40-24-04-10*, нам ближча.

Людмила Балла, експерт газети

ДОКУМЕНТИ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ
ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

Щодо форми рішення про призначення страхової виплати, прийнятого страхувальником або уповноваженими ним особами

Лист від 16.03.2023 № 9562-11050/У-03/8-2800/23

Розглянувши в межах компетенції <...> звернення <...> щодо форми рішення про призначення страхової виплати, прийнятого страхувальником або уповноваженими ним особами, Пенсійний фонд України повідомляє.

Відповідно до частин першої та третьої статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (у редакції, що діє з 01.01.2023) (далі — Закон) страхова виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначається та здійснюється за основним місцем роботи (діяльності).

Допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах застрахованим особам (у тому числі тим, які здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність та одночасно працюють на умовах трудового договору) надається за основним місцем роботи (діяльності) або за місцем роботи за сумісни-

цтвом (наймом) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Рішення про призначення страхової виплати приймається страхувальником або уповноваженими ним особами. Страхувальник або уповноважені ним особи здійснюють контроль за правильністю нарахування і своєчасністю здійснення страхових виплат, приймають рішення про відмову в призначенні або припинення страхових виплат (повністю або частково), розглядають підставу і правильність видачі документів, які є підставою для надання страхових виплат.

Іншого Законом не передбачено.

З урахуванням наведеного страхувальник, реалізуючи вимоги частин першої та третьої статті 22 Закону, приймає рішення у формі розпорядчих документів згідно з наданими повноваженнями. Форму документа, який видає уповноважена особа, окремі питання організації роботи з призначення та здійснення страхових виплат страхувальник визначає самостійно.

Начальник управління страхових виплат та соціальних послуг Світлана ЗАРУБІНА

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

Щодо сплати до бюджету податку на доходи фізичних осіб

ІПК від 22.06.2023 № 1468/ІПК/99-00-24-03-03-06 (витяз)

Державна податкова служба України, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України (далі — ПКУ), розглянула звернення щодо сплати до бюджету податку на доходи фізичних осіб і в межах компетенції повідомляє.

Платник податків у своєму зверненні повідомив, що працівники ТОВ <...> у зв'язку з введеним режимом воєнного стану на території України мають намір перейти на дистанційну форму роботи, відповідно написати заяву щодо переведення на таку форму роботи з робочим місцем за межами юридичної адреси підприємства.

Працівники будуть здійснювати свої трудові обов'язки по всій території України в залежності від їхнього місця проживання.

Таким чином, платник податків просить надати індивідуальну податкову консультацію з питання:

До якого бюджету потрібно сплачувати податок на доходи фізичних осіб у разі знаходження та провадження господарської діяльності працівників на іншій території ніж юридична адреса підприємства, до регіонального, де знаходиться працівник чи за юридичною адресою підприємства так як працівники залишаються у структурному підрозділі підприємства?

Згідно з частиною першою ст. 60² Кодексу законів про працю України дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Порядок сплати (перерахування) податку на доходи фізичних осіб до бюджету передбачено ст. 168 ПКУ.

Відповідно до п.п. 168.4.1 п. 168.4 ст. 168 ПКУ податок, утриманий з доходів резидентів та нерезидентів, зараховується до відповідних бюджетів згідно з Бюджетним кодексом України (далі — БКУ).

Частиною другою ст. 64 БКУ встановлено, що податок на доходи фізичних осіб (крім податку, визначеного абзацами п'ятим і шостим цієї частини статті), який сплачується (перераховується) податковим агентом — юридичною особою (її філією, відділенням, іншим відокремленим підрозділом) чи представництвом нерезидента — юридичної особи, зараховується до відповідного бюджету за їх місцезнаходженням (розташуванням) в обсягах податку, нарахованого на доходи, що виплачуються фізичній особі.

Згідно з п.п. 168.4.2 п. 168.4 ст. 168 ПКУ такий порядок застосовується всіма юридичними особами, у тому числі такими, що мають філії, відділення, інші відокремлені підрозділи, що розташовані на території іншої територіальної громади, ніж така юридична особа, а також відокремленими підрозділами, яким в установленому порядку надано повноваження щодо нарахування, утримання і сплати (пе-

рерахування) до бюджету податку (далі — відокремлений підрозділ).

У разі прийняття рішення про створення відокремленого підрозділу юридична особа повідомляє про це контролюючі органи за своїм місцезнаходженням та місцезнаходженням таких новостворених підрозділів у встановленому порядку.

Відповідно до п.п. 168.4.3 п. 168.4 ст. 168 ПКУ суми податку на доходи, нараховані відокремленим підрозділом на користь фізичних осіб, за звітний період перераховуються до відповідного бюджету за місцезнаходженням такого відокремленого підрозділу.

У разі якщо відокремлений підрозділ не уповноважений нараховувати (сплачувати) податок на доходи фізичних осіб за такий відокремлений підрозділ, усі обов'язки податкового агента виконує юридична особа. Податок на доходи, нарахований працівникам відокремленого підрозділу, перераховується до місцевого бюджету за місцезнаходженням такого відокремленого підрозділу.

Юридична особа за своїм місцезнаходженням та місцезнаходженням не уповноважених сплачувати податок відокремлених підрозділів, відокремлений підрозділ, який уповноважений нараховувати, утримувати і сплачувати (перераховувати) до бюджету податок, за своїм місцезнаходженням одночасно з поданням документів на отримання коштів для виплати належних платникам податку доходів, сплачує (перераховує) суми утриманого податку на відповідні рахунки, відкриті в органах, що здійснюють казначейське обслуговування бюджетних коштів, за місцезнаходженням відокремлених підрозділів, а у випадках, передбачених цим Кодексом, — за місцезнаходженням земельних ділянок, земельних часток (паїв), виділених або не виділених в натурі (на місцевості) (п.п. 168.4.4 п. 168.4 ст. 168 ПКУ).

Враховуючи викладене, оскільки дистанційна робота є лише формою організації праці фізичних осіб (працівників) і не визначає для них нового робочого місця, тобто робоче місце працівників залишається за адресою юридичної особи (роботодавця), то перерахування податку на доходи фізичних осіб із доходів у вигляді заробітної плати зазначених працівників здійснюється юридичною особою до відповідного бюджету за своїм місцезнаходженням (розташуванням) на рахунки, відкриті в органах Державної казначейської служби.

<...>

Згідно з п. 52.2 ст. 52 ПКУ індивідуальна податкова консультація має індивідуальний характер і може використовуватися виключно платником податків, якому надано таку консультацію.

Б

Електронний суд

**ЕЛЕКТРОННИЙ СУД: ЗАРЕЄСТРУВАТИСЯ ТРЕБА ВСІМ**

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обов'язкової реєстрації та використання електронних кабінетів в Єдиній судовій інформаційно-телекомунікаційній системі або її окремій підсистемі (модулі), що забезпечує обмін документами» від 29.06.2023 № 3200-ІХ)

1
Закон України
«Про внесення змін
до деяких законодавчих
актів України щодо за-
безпечення поетапного
впровадження Єдиної
судової інформаційно-
телекомунікаційної
системи»
від 27.04.2021 № 1416-ІХ.

2
Кодекс
адміністративного
судочинства України
від 06.07.2005 № 2747-ІV.

3
Цивільний процесу-
альний кодекс України
від 18.03.2004 № 1618-ІV.

4
Господарський процесу-
альний кодекс України
від 06.11.1991 № 1798-ХІІ.

Про що йдеться? Розвиток технологій змінює наше життя, і не тільки в побутовому сенсі, а і в інших сферах. Так, поступово стає ближчим до громадян і доступ до правосуддя.

26.05.2021 набув чинності Закон № 1416¹, який передбачив поетапне впровадження Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи (ЄСІТС). Це організаційно-технічна система, яка забезпечує функціонування **електронного судочинства** в Україні.

ЄСІТС покликана підвищити ефективність діяльності судових органів шляхом впровадження сучасних технологій задля спрощення процедури комунікації. Це так званий **електронний суд**. Вказаний сервіс дає змогу учасникам судового процесу:

- подавати до суду документи **в електронному вигляді**, а також надсилати таким учасникам процесуальні документи в електронному вигляді паралельно з документами в паперовому вигляді відповідно до процесуального законодавства;
- сплатити судовий збір в режимі онлайн, відстежувати рух і стан розгляду поданого документа в суді, отримувати в електронному вигляді повістки, ухвали, рішення тощо.

Система пропонує шаблони майже всіх передбачених процесуальним законодавством заяв та клопотань, що в разі спрощує створення потрібних документів.

Прийняття коментованого Закону — наступний етап у впровадженні ЄСІТС. Так, ним внесено зміни до КАСУ², ЦПКУ³ та ГПКУ⁴. Наразі всі вони передбачають **обов'язкову реєстрацію** в електронному кабінеті у підсистемі (модулі) ЄСІТС.

ЦИТАТА. «Адвокати, нотаріуси, державні та приватні виконавці, арбітражні керуючі, судові експерти, **органи державної влади та інші державні органи, органи місцевого самоврядування, інші юридичні особи** реєструють свої електронні

кабінети в Єдиній судовій інформаційно-телекомунікаційній системі або її окремій підсистемі (модулі), що забезпечує обмін документами, **в обов'язковому порядку**.

Інші особи реєструють свої електронні кабінети в Єдиній судовій інформаційно-телекомунікаційній системі або її окремій підсистемі (модулі), що забезпечує обмін документами, в добровільному порядку».

(ч. 6 ст. 14 ЦПКУ; ч. 6 ст. 6 ГПКУ;
ч. 6 ст. 18 КАСУ)

Особі, яка зареєструвала електронний кабінет в ЄСІТС або її окремій підсистемі (модулі), що забезпечує обмін документами, суд вручає будь-які документи у справах, в яких така особа бере участь, **виключно в електронній формі** шляхом їх направлення до електронного кабінету такої особи, але це не позбавляє її права отримати копію судового рішення в паперовій формі за окремою заявою. Водночас реєстрація в ЄСІТС, що забезпечує обмін документами, не позбавляє права подати документи до суду в паперовій формі.

Передбачено також наявність в певних процесуальних документах (заявах тощо) такого обов'язкового реквізиту, як зазначення в тексті відомостей про наявність або відсутність електронного кабінету.

Реєстрація Отже, органи державлади, ОМС та інші юрособи **мають зареєструватися в системі до 19.10.2023** — дати, коли вводиться в дію коментований Закон (він опублікований 21.07.2023, але вводиться в дію через 90 днів — ч. 1 розд. ІІ «Прикінцеві та перехідні положення»).

Реєстрація в сервісі «Електронний суд» (за посиланням <https://id.court.gov.ua/>) доволі зрозуміла та проста, але потребує наявності кваліфікованого електронного підпису (КЕП).

Законодавством не передбачено відповідальності за ухилення від такої реєстрації, але наслідки мають процесуальний характер — документи суд може залишити без руху або повертатиме, не приймаючи до розгляду. **Б**

✍ Військові формування



ЧИ УТРИМУВАТИ ВІЙСЬКОВИЙ ЗБІР ІЗ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЩО ЙОГО ВИПЛАЧУЮТЬ ЧЛЕНАМ СІМ'Ї ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ, ЯКИЙ В ПОЛОНІ, ПОМЕР, БЕЗВІСНО ВІДСУТНІЙ

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до ІПК ДПС України від 22.06.2023 № 1467/ІПК/99-00-24-03-03-06; документ див. на с. 10)



1

Постанова КМУ від 17.03.2023 № 244.

2

Закон України від 01.06.2022 № 2308-ІХ.

3

Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI.

4

Постанова КМУ «Про порядок підтвердження статусу осіб, які беруть безпосередню участь в антитерористичній операції та/або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, що здійснюються шляхом проведення операції Об'єднаних сил (ООС), з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором» від 30.12.2015 № 1161.

5

Порядок виплати грошового забезпечення сім'ям військовослужбовців, захоплених у полон або заручниками, а також інтернованих у нейтральних державах або безвісно відсутніх, затверджений постановою КМУ від 30.11.2016 № 884.

Податківці продовжують відповідати на питання, пов'язані з утриманням військового збору з грошового забезпечення військовослужбовців, які беруть участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі й стримування збройної агресії рф.

Нагадаємо, що це питання ми детально розглядали, коментуючи інші ІПК (див. газету «Бухгалтерія: бюджет», № 19/2023, с. 12 та № 24/2023, с. 19).

Так, **військовий збір не утримується з 24.03.2023** (дата набрання чинності постановою № 244¹):

- з основного грошового забезпечення та з додаткової винагороди за постановою КМУ від 28.02.2022 № 168;
- з основного грошового забезпечення, якщо додаткової винагороди за постановою КМУ від 28.02.2022 № 168 особи на певний час позбавлені.

Військовий збір не утримується, якщо особа бере участь у здійсненні заходів із забезпечення нацбезпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії рф.

Не утримувати військовий збір з **09.07.2022**, коли набрав чинності Закон № 2308², **не було підстав**. Пов'язано це з підтвердженням статусу.

Підтвердження статусу Абзац 4 п.п. 1.7 п. 16¹ підрозд. 10 розд. XX «Перехідні положення» ПКУ³ визначає: «**Порядок підтвердження статусу зазначених осіб з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором визначається Кабінетом Міністрів України**».

Таким документом є *постанова* № 1161⁴,

і в неї було внесено зміни тільки в березні 2023 року *постановою* № 244, яка набрала чинності **24.03.2023**.

Постановою № 1161 встановлено, що **підтвердження статусу осіб, які беруть безпосередню участь** у здійсненні заходів із забезпечення нацбезпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії рф, з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором здійснюється **на підставі витягів з наказів (копій наказів) командирів (начальників) про виплату додаткової винагороди**, передбаченої абз. 1 п. 1 постанови КМУ від 28.02.2022 № 168. А якщо таких осіб **з будь-яких причин позбавлено виплати додаткової винагороди**, то застосування пільги здійснюється на підставі витягів із наказів (копій наказів) командирів (начальників) про позбавлення виплати додаткової винагороди, де зазначаються періоди безпосередньої участі в зазначених заходах, за які особа позбавлена такої виплати.

Виплата членам сім'ї Дійсно, законодавство відповідно до *Порядку* № 884⁵ передбачає виплату грошового забезпечення сім'ям тих військовослужбовців, які захоплені в полон або є заручниками, безвісно відсутніми.

Це інші виплати. В цей період військовослужбовцю не призначають винагороду за постановою КМУ від 28.02.2022 № 168 (що є підставою для неутримання військового збору). Тож із суми грошового забезпечення, що його виплачують сім'ям військовослужбовців, військовий збір **утримують на загальних підставах**, на чому й наголосили податківці в коментованій ІПК.

ДОКУМЕНТ, ЩО КОМЕНТУЄТЬСЯ

ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА СЛУЖБА УКРАЇНИ

Щодо утримання військового збору з грошового забезпечення

ІПК від 22.06.2023 № 1467/ІПК/99-00-24-03-03-06 (витяг)

Державна податкова служба України, керуючись ст. 52 Податкового кодексу України (далі — Кодекс), розглянула звернення <...> щодо практичного застосування норм податкового законодавства і в межах компетенції повідомляє.

Платник податків у зверненні повідомив, що є платником військового збору, що справляється з грошового забезпечення військовослужбовців.

Платник податків просить надати індивідуальну податкову консультацію з наступних питань:

1. Щодо порядку підтвердження статусу військовослужбовців, що беруть безпосередню участь в бойових діях в умовах воєнного стану, щодо яких застосовується пільга з оподаткування військовим збором?

2. Чи поширюється пільга з оподаткування військовим збором на грошове забезпечення, належне військовослужбовцям, які захоплені в полон чи заручниками, померлі (загиблі), визнані безвісно відсутніми чи оголошені судом померлими, що виплачується членам їх сімей?

Відносини, що виникають у сфері справляння податків і зборів, регулюються Кодексом (п. 1.1 ст. 1 Кодексу).

Щодо першого питання

Відповідно до п.п. 1.2 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу об'єктом оподаткування військовим збором є доходи, визначені ст. 163 Кодексу.

Згідно з п.п. 163.1.1 п. 163.1 ст. 163 Кодексу об'єктом оподаткування резидента є загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід, до складу якого включаються доходи, перелік яких визначено п. 164.2 ст. 164 Кодексу.

Ставка військового збору становить 1,5 відсотка об'єкта оподаткування, визначеного п.п. 1.2 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу (п.п. 1.3 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу).

Водночас відповідно до п.п. 1.7 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу звільняються від оподаткування військовим збором доходи, які згідно з розділом IV Кодексу та підрозділом 1 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу не включаються до загального оподаткованого доходу фізичних осіб (не підлягають оподаткуванню, оподатковуються за нульовою ставкою), крім доходів, зазначених у пунктах 3 і 4 п. 170.13¹ ст. 170 Кодексу та п. 14 підрозділу 1 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу.

Разом з цим Законом України від 19 червня 2022 року № 2308-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо особливостей оподаткування військовим збором грошового забезпечення військовослужбовців та інших осіб, які беруть безпосередню участь у бойових діях

в умовах воєнного стану», який набрав чинності 09.07.2022, п.п. 1.7 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу після абзацу другого доповнено новим абзацом такого змісту:

«У період дії правового режиму воєнного стану не підлягають оподаткуванню військовим збором доходи у вигляді грошового забезпечення працівників правоохоронних органів, військовослужбовців та працівників Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, осіб рядового, начальницького складу, військовослужбовців, працівників Міністерства внутрішніх справ України, Управління державної охорони України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та інших осіб на період їх безпосередньої участі в здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації».

Порядок підтвердження статусу зазначених осіб з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором визначається постановою Кабінету Міністрів України.

Так, постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року № 1161 затверджено Порядок підтвердження статусу осіб, які беруть безпосередню участь в антитерористичній операції та/або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, що здійснюються шляхом проведення операції Об'єднаних сил (ООС), та/або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором (далі — Постанова № 1161) (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 березня 2023 року № 244, яка набрала чинності 24 березня 2023 року).

Відповідно до абзаців четвертого та п'ятого постановляючої частини Постанови № 1161 підтвердження статусу осіб, які беруть безпосередню участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, з метою застосування пільги з оподаткування військовим збором здійснюється на підставі витягів з наказів (копій наказів) командирів (начальників) про виплату додаткової винагороди, передбаченої абзацом першим пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2022 р. № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану» <...>, особам, які беруть безпосередню

участь у бойових діях або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, перебуваючи безпосередньо в районах ведення бойових дій у період здійснення зазначених заходів.

Особам, які беруть безпосередню участь у бойових діях або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, перебуваючи безпосередньо в районах ведення бойових дій у період здійснення зазначених заходів, та позбавлені з будь-яких причин виплати додаткової винагороди, застосування пільги з оподаткування військовим збором здійснюється на підставі витягів з наказів (копій наказів) командирів (начальників) про позбавлення виплати додаткової винагороди, де зазначаються періоди безпосередньої участі у зазначених заходах, за які особа позбавлена такої виплати.

Відповідно до частини першої ст. 52 Закону України від 27 лютого 2014 року № 794-VII «Про Кабінет Міністрів України» постанови Кабінету Міністрів України, крім постанов, що містять інформацію з обмеженим доступом, набирають чинності з дня їх офіційного опублікування, якщо інше не передбачено самими постановами, але не раніше дня їх опублікування.

У випадках, передбачених законом, постанови Кабінету Міністрів України або їх окремі положення, що містять інформацію з обмеженим доступом, не підлягають опублікуванню і набирають чинності з моменту їх доведення в установленому порядку до виконавців, якщо цими постановами не встановлено пізніший термін набрання ними чинності.

Враховуючи викладене, порядок підтвердження статусу військовослужбовцями, які беруть безпосередню участь у бойових діях або здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримуванні збройної агресії Російської Федерації, перебуваючи безпосередньо в районах ведення бойових дій у період здійснення зазначених заходів з метою звільнення від оподаткування військовим збором сум грошового забезпечення, яке виплачується зазначеним військовослужбовцям, визначено постановою № 1161 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 17 березня 2023 року № 244, яка набрала чинності 24 березня 2023 року).

Щодо другого питання

Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-XII «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (далі — Закон № 2011) визначає основні засади державної політики у сфері соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей.

Так, абзацом першим п. 6 ст. 9 Закону № 2011 встановлено, що за військовослужбовцями, захопленими в полон або заручниками, а також інтернованими в нейтральних державах або безвісно відсутніми, зберігаються виплати в розмірі посадового окладу за останнім місцем служби, окладу за військовим званням, надбавки за вислугу років, ін-

ших щомісячних додаткових видів грошового забезпечення постійного характеру та інші види грошового забезпечення з урахуванням зміни вислуги років та норм грошового забезпечення. Сім'ям зазначених військовослужбовців щомісячно виплачується грошове забезпечення, в тому числі додаткові та інші види грошового забезпечення, у порядку та в розмірах, що встановлено постановою Кабінету Міністрів від 30 листопада 2016 року № 884 «Про затвердження Порядку виплати грошового забезпечення сім'ям військовослужбовців, захоплених у полон або заручниками, а також інтернованих у нейтральних державах або безвісно відсутніх» (далі — Порядок).

Виплата грошового забезпечення здійснюється з дня захоплення військовослужбовців у полон або заручниками, а також інтернування в нейтральних державах або зникнення безвісти, членам сімей військовослужбовців за їх заявою на ім'я командира (начальника, керівника) військової частини (установи, організації) (абзац перший п. 4 Порядку).

Виплата грошового забезпечення членам сімей військовослужбовців здійснюється до повного з'ясування обставин захоплення військовослужбовців у полон або заручниками, їх інтернування або звільнення, або визнання їх в установленому законом порядку безвісно відсутніми чи померлими. У всіх випадках виплата грошового забезпечення здійснюється не більше ніж до дня виключення військовослужбовця із списків особового складу військової частини (установи, організації) (абзац четвертий п. 6 Порядку).

Відносини, які виникають у сфері справляння податків і зборів, регулюються Кодексом, відповідно до п.п. 14.1.54 п. 14.1 ст. 14 якого дохід з джерелом його походження з України — це будь-який дохід, отриманий, зокрема, резидентами, у тому числі від будь-яких видів їх діяльності на території України.

Оподаткування доходів фізичних осіб регламентується розділом IV Кодексу, відповідно до п. 162.1 ст. 162 якого платником податку на доходи фізичних осіб є, зокрема фізична особа — резидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні.

Об'єктом оподаткування фізичної особи — резидента є загальний місячний (річний) оподатковуваний дохід (п.п. 163.1.1 п. 163.1 ст. 163 Кодексу).

Статтею 165 Кодексу встановлено вичерпний перелік доходів, які не включаються до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку.

Підпунктом 1.7 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX Кодексу передбачено, що звільняються від оподаткування військовим збором доходи, які згідно з розділом IV Кодексу та підрозділом 1 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу не включаються до загального оподаткованого доходу фізичних осіб (не підлягають оподаткуванню, оподатковуються за нульовою ставкою), крім доходів, зазначених у пунктах 3 і 4 п. 170.13¹ ст. 170 Кодексу та п. 14 підрозділу 1 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу.

Водночас п. 164.2 ст. 164 Кодексу визначено доходи, які включаються до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку, зокрема інші доходи, крім зазначених у ст. 165 Кодексу (п.п. 164.2.20 п. 164.2 ст. 164 Кодексу).

Згідно з п. 167.1 ст. 167 Кодексу ставка податку становить 18 відс. бази оподаткування щодо доходів, нарахованих (виплачених, наданих) платнику (крім випадків, визначених у пунктах 167.2–167.5 цієї статті).

Також вказані доходи є об'єктом оподаткування військовим збором (п.п. 1.2 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу).

Ставка військового збору становить 1,5 відс. об'єкта оподаткування, визначеного п.п. 1.2 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу (п.п. 1.3 п. 16¹ підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Кодексу).

Нарахування, утримання та сплата (перерахування) податку на доходи фізичних осіб та військового збору до бюджету здійснюється у порядку, встановленому ст. 168 Кодексу.

Разом з тим п. 168.5 ст. 168 Кодексу передбачено, що суми податку на доходи фізичних осіб, що утримуються з грошового

забезпечення, грошових винагород та інших виплат, одержаних військовослужбовцями, поліцейськими, особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, державної пожежної охорони, органів і підрозділів цивільного захисту, податкової міліції, а також визначених Законом № 2011 членами сім'ї, батьками, утриманцями загиблого (померлого) військовослужбовця, у зв'язку з виконанням обов'язків під час проходження служби, спрямовуються виключно на виплату рівноцінної та повної компенсації втрат доходів цієї категорії громадян.

Таким чином, у разі якщо виплата грошового забезпечення здійснюється членам сімей військовослужбовців, захоплених у полон або заручники, померлі (загиблі), визнані безвісно відсутніми, з урахуванням вимог Порядку, то сума такої виплати включається до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу як інший дохід та оподатковується податком на доходи фізичних осіб і військовим збором на загальних підставах, без урахування п. 168.5 ст. 168 Кодексу.

<...>

Б

 Публічні закупівлі



ОБНОВЛЕННЯ ПРАВИЛ РОБОТИ В Е-КАТАЛОЗІ ТА МЕДИЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ: ЧЕРГОВІ РОЗ'ЯСНЕННЯ МІНЕКОНОМІКИ

Людмила Линник,
юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до листа Мінекономіки від 04.08.2023 № 3323-04/40119-06; документ див. на с. 15)

Лист, що коментується, присвячено змінам, внесеним до *Особливостей* № 1178¹, *Порядку* № 166² та *Порядку* № 822³ на підставі *постанови* № 677⁴ та *постанови* № 686⁵.

Деякі зміни набули чинності ще 06.07.2023, а деякі запрацюють з 01.09.2023. Вочевидь, з наближенням цієї дати пов'язані й роз'яснення Мінекономіки. Розглянемо їх далі детальніше.

Постанова № 677 Зазначимо, що зміни, внесені до *Особливостей* № 1178 згідно з *постановою* № 677, ми вже розглядали в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 27/2023, с. 5. Вони набувають чинності в два етапи — з 06.07.2023

та з 01.09.2023. Що ж додатково роз'яснює профільне міністерство щодо цього питання?

На змінах, які набули чинності з 06.07.2023, Мінекономіки в листі детально не зупиняється. В принципі, вони загалом стосуються учасників (зокрема, передбачено встановлення змін до тарифів за поданням учасником тендерної пропозиції, оскільки до розміру плати додано ПДВ).

А от оновленим правилам роботи з **е-каталогом**, які запроваджуються з 01.09.2023, міністерство приділило більше уваги.

Нагадаємо, що е-каталог може використовуватись замовниками для закупівлі **товарів вартістю і до 100 тис. грн, і понад 100 тис. грн.**

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 № 1178.

2
Постанова КМУ «Про затвердження Порядку функціонування електронної системи закупівель та проведення авторизації електронних майданчиків» від 24.02.2016 № 166.

3
Порядок формування та використання електронного каталогу, затверджений постановою КМУ від 14.09.2020 № 822.

4
Постанова КМУ «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань публічних закупівель» від 04.07.2023 № 677.

5
Постанова КМУ «Про внесення змін до особливостей здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг для замовників, передбачених Законом України «Про публічні закупівлі»» від 07.07.2023 № 686.

Для придбання товарів вартістю **понад 100 тис. грн** на цей момент встановлено обов'язок застосовувати запит ціни пропозицій (далі — ЗЦП). А в разі здійснення закупівель товарів, вартість яких не перевищує 50 тис. грн, замовник має можливість здійснити відбір постачальника за пропозиціями у профілі відповідного товару. Все майже як у звичайному інтернет-магазині.

В разі коли закупівля із застосуванням е-каталогу не відбулася або профіль товару містить тільки одну пропозицію постачальника, замовник здійснює закупівлю шляхом застосування відкритих торгів (далі — ВТ) або ЗЦП.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! З 01.09.2023, коли працює оновлений п. 56 Порядку № 822, відбір постачальника буде здійснюватися виключно шляхом **запиту пропозиції** (далі — ЗП), **незалежно** від вартості закупівлі, через заповнення електронних форм з окремими полями, де зазначається інформація про найменування, очікувану вартість, кількість, строк, місце, спосіб поставки товару, умови його оплати та кінцевий строк подання постачальником ціни пропозиції. Водночас ЗП постачальників має містити проект договору, де обов'язково має бути зазначено порядок зміни його умов.

Строк для подання постачальником ціни пропозиції не може бути меншим, ніж два робочих дні з дня оприлюднення замовником ЗП в ЕСЗ.

У ЗП щодо закупівлі товару замовник може визначити інформацію про характеристики товару та їх допустимі значення, **в тому числі конкретну торговельну марку**. Таку можливість передбачено оновленим п. 57 Порядку № 822. Однак, як витікає з норм оновленого п. 12 *Особливостей* № 1178, який у новій редакції теж запрацює з 01.09.2023, **це стосується товару, вартість якого не перевищує 500 тис. грн.**

Повідомлення про ЗП в момент його оприлюднення в системі автоматично через е-каталог надсилається ЕСЗ постачальникам, кваліфікованим до відповідної категорії.

Постачальник через е-каталог подає пропозицію відповідно до вимог, установлених замовником у ЗП. На запит, оприлюднений замовником в ЕСЗ, постачальник має право подати тільки одну пропозицію.

Оцінка пропозицій постачальників проводиться автоматично ЕСЗ на основі інформації, зазначеної замовником у ЗП.

Постачальник, пропозиція якого за результатами оцінки ЕСЗ визначена економічно вигідною, визначається переможцем відбору (оновлений п. 61 Порядку № 822). У разі надання пропозицій постачальників з однаковим значенням ціни економічно вигідною визначається пропозиція, яка була подана раніше ніж інша пропозиція (інші пропозиції) з аналогічним значенням ціни.

Замовник укладає договір із переможцем протягом **10 календарних днів** із дня визначення ЕСЗ переможця. Умови договору за результатами відбору не можуть відрізнятися від умов, визначених замовником у проекті договору в ЗП постачальників (п. 66 Порядку № 822).

Водночас змінами визначено і умову, за якої ЗП постачальників вважається таким, що **не відбувся**, а саме якщо не було подано жодної ціни пропозиції або замовник з визначених *Порядком* № 822 підстав відхилив усі подані пропозиції постачальників.

Також встановлено підстави **для відхилення** замовником пропозицій постачальників та підстави для скасування замовником запиту пропозицій постачальників. Так, з 01.09.2023 замовник **відхилитиме** пропозицію, якщо постачальник (оновлений п. 64 Порядку № 822):

1) не підписав договір у строк 10 календарних днів. До речі, в разі не підписання постачальником договору на умовах, зазначених замовником в ЗП, замовник згідно з оновленим п. 49 Порядку № 822 може подати звернення з інформацією про таке порушення через ЕСЗ до адміністратора;

2) письмово відмовився від укладення договору на умовах, визначених у запиті пропозицій постачальників;

3) пропонує товар походженням з Російської Федерації/Республіки Білорусь.

Скасувати ЗП замовник може **до укладення договору** (оновлений п. 65 Порядку № 822):

1) в разі відсутності подальшої потреби в закупівлі;

2) в разі скорочення обсягу видатків на здійснення закупівлі;

3) якщо здійснення закупівлі стало неможливим внаслідок дії обставин непереборної сили.

У разі скасування ЗП замовник обов'язково зазначає причину такого скасування та оприлюднює таке рішення в ЕСЗ протягом одного робочого дня із дня його ухвалення.

Співзвучними приписами доповнено і п. 12 *Особливостей № 1178*. Зокрема:

- в разі коли закупівля товару, вартість якого **становить або перевищує 100 тис. грн**, з використанням е-каталогу не відбулася, замовник здійснює закупівлю шляхом застосування ВТ у порядку, визначеному цими *Особливостями*, або шляхом ЗП постачальників в е-каталозі відповідно до *Порядку № 822* з урахуванням цих *Особливостей*;
- в ЗП щодо закупівлі товару, вартість якого **не перевищує 500 тис. грн**, як ми вже зазначили вище, замовник може визначити інформацію про характеристики товару та їх допустимі значення, в тому числі конкретну торговельну марку;
- ЗП щодо закупівлі товару, вартість якого **дорівнює або перевищує 500 тис. грн**, має містити інформацію про характеристики товару та їх допустимі значення. За результатами формування замовником в ЗП характеристик та їх допустимих значень кількість пропозицій від постачальників щодо такого товару, що відповідають характеристикам до товару, визначеного в ЗП, не може бути меншою від двох.

Постанова № 686 Зміни, внесені *постановою № 686*, стосуються медичних закупівель, а саме закупівель окремих лікарських засобів та медичних виробів, які перелічені в новому *додатку до Особливостей № 1178*.

Так, новим п. 11¹ *Особливостей № 1178* передбачено, що в разі коли замовники, які є **закладами охорони здоров'я або структурними підрозділами з питань охорони здоров'я обласних та Київської міської державних (військових) адміністрацій**, здійснюють закупівлі лікарських засобів та медичних виробів **за переліком згідно з додатком**, вартість яких становить або перевищує 50 тис. грн, такі закупівлі здійснюються з використанням **е-каталогу**.



ДО ВІДОМА. Закупівлі лікарських засобів та медичних виробів, які не внесені до вищевказаного *додатка*, вартість яких становить або перевищує 100 тис. грн, як зазначає Мінекономіки в коментованому *листі*, здійснюються в загальному порядку згідно з п. 10 *Особливостей № 1178* шляхом застосування ВТ та/або шляхом використання е-каталогу.

У разі коли закупівля з використанням е-каталогу шляхом запиту ціни пропозицій постачальників не відбулася, замовник здійснює закупівлю шляхом застосування ВТ у порядку, визначеному *Особливостями № 1178*, не збільшуючи при цьому очікувану вартість закупівлі, або повторно шляхом ЗП постачальників в е-каталозі, який для медвиробів і лікзасобів формується ДП «Медичні закупівлі України».

Тим часом більшість замовників зацікавило питання суб'єктів застосування оновленої норми.

Із норм нового п. 11¹ *Особливостей № 1178* вбачається, що такий суб'єкт має бути: **по-перше**, замовником в розумінні закупівельного законодавства; **по-друге**, закладом охорони здоров'я або структурним підрозділом з питань охорони здоров'я обласних та Київської міської державних (військових) адміністрацій. Визначимо їх:

1. Термін «замовник» в *Особливостях № 1178* вживається у значенні, наведеному в *Законі № 922*⁶ (п. 2 *Особливостей № 1178*). Замовники відповідно до п. 11 ч. 1 ст. 1 *Закону № 922* — це суб'єкти, визначені згідно зі ст. 2 цього *Закону*, які здійснюють закупівлі товарів, робіт і послуг відповідно до цього *Закону*.

Своєю чергою, Мінекономіки радить шукати визначення закладу охорони здоров'я (далі — ЗОЗ) в *Законі № 2801*⁷. Відповідно до ч. 1 ст. 3 зазначеного *Закону* це юридична особа будь-якої форми власності та організаційно-правової форми або її відокремлений підрозділ, що забезпечує медичне обслуговування населення на основі відповідної ліцензії та професійної діяльності медичних (фармацевтичних) працівників і фахівців з реабілітації.

У співвідношенні норм *Особливостей № 1178* та ст. 3, ст. 2 *Закону № 922* можемо сказати, що йдеться, принаймні, про державні та комунальні ЗОЗ: як у статусі бюджетних установ, так і статусі підприємств.

Вичерпного переліку таких ЗОЗ немає. Свою приналежність до ЗОЗ замовник має визначити самостійно з огляду на власні статутні документи та нормативно-правові акти, що регулюють його діяльність. У разі сумнівів щодо віднесення закладу до цієї категорії замовників Мінекономіки радить звертатись за роз'ясненнями до МОЗ.

2. Відповідно до ст. 11 *Закону № 922* централізована закупівельна організація (далі — ЦЗО) набуває **усіх прав та обов'язків замовників**, що визначені цим *Законом*, та несе відповідальність згідно із законами України.

6

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

7

Закон України «Основи
законодавства України
про охорону здоров'я»
від 19.11.1992 № 2801-XII.

Свою чергою, замовник укладає договір про закупівлю товару (товарів) та/або послуги (послуг) з переможцем процедури закупівлі за результатами тендеру та/або з переможцем відбору закупівлі за рамковою угодою, що були здійснені в його інтересах ЦЗО. Замовники надають ЦЗО необхідну інформацію про потребу у проведенні тендеру та/або закупівель за рамковими угодами відповідно до законодавства.



НАГАДАЄМО. ЦЗО — це юрособи державної або комунальної власності, що визначаються КМУ, Радою міністрів АР Крим, органами місцевого самоврядування як замовники, які організують і проводять тендери та закупівлі за рамковими угодами в інтересах замовників відповідно до *Закону № 922 (п. 38 ст. 1 зазначеного Закону)*.

В контексті цих вимог Мінекономіки вважає, що ЦЗО, які зобов'язані відповідним рішенням здійснювати обов'язкові закупівлі для певних замовників, здійснюють такі закупівлі у спосіб, передбачений *Законом № 922 та Особливостями № 1178*, а саме шляхом проведення в інтересах визначених замовників

процедури закупівлі відкритих торгів відповідно до *Особливостей № 1178* та закупівлі за рамковими угодами відповідно до умов, визначених *Законом № 922*.

Тож виходить, якщо ЦЗО уповноважена від імені ЗОЗ на закупівлі товарів з переліку згідно з *додатком до Особливостей № 1178*, то керується вона п. 11¹ цих *Особливостей*. Укладення ж рамкових угод здійснюють за старими правилами.

3. Щодо структурних підрозділів з питань охорони здоров'я обласних та Київської міської державних (військових) адміністрацій Мінекономіки в *листі* нічого не зазначило. Але загалом тут все зрозуміло: йдеться про закупівлі управліннями/департаментами охорони здоров'я Київської міської та обласних (військових) держадміністрацій у тих випадках, коли вони закуповують щось із лікарських засобів та медичних виробів за переліком згідно з *додатком до Особливостей № 1178*, вартість яких становить або перевищує 50 тис. грн, незалежно від цілей такого придбання.

Постанова № 686 набрала чинності **11.07.2023**. Відповідно, закупівлі, розпочаті до цієї дати, **завершуються за раніше передбаченою процедурою**. Це підтверджує також і Мінекономіки в коментованому *листі*.

ДОКУМЕНТ, ЩО КОМЕНТУЄТЬСЯ

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Щодо внесення змін до особливостей здійснення публічних закупівель на період дії правового режиму воєнного стану та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування

Лист від 04.08.2023 № 3323-04/40119-06

Органам державної влади, органам місцевого самоврядування, установам, організаціям, підприємствам та іншим суб'єктам сфери публічних закупівель

Міністерство економіки України як Уповноважений орган відповідно до Закону України «Про публічні закупівлі» (далі — Закон), однією з основних функцій якого є надання узагальнених відповідей рекомендаційного характеру щодо застосування законодавства у сфері закупівель, повідомляє.

Щодо постанови Кабінету Міністрів України від 04.07.2023 № 677

З 06.07.2023 набула чинності постанова Кабінету Міністрів України від 04.07.2023 № 677 «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України з питань публічних закупівель» (далі — постанова № 677), якою внесені зміни до Порядку формування та використання електронного каталогу, затвердженого постановою Кабінету

Міністрів України від 14.09.2020 № 822 (далі — Порядок № 822); пункту 12 Особливостей здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг для замовників, передбачених Законом України «Про публічні закупівлі», на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 12.10.2022 № 1178 (далі — Особливості, постанова № 1178); постанови Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 166 «Про затвердження Порядку функціонування електронної системи закупівель та проведення авторизації електронних майданчиків».

Звертаємо увагу, що відповідно до пункту 2 постанови № 677 вона набирає чинності з дня її опублікування, крім підпунктів 1–33, абзаців другого, третього, п'ятого підпункту 34 пункту 2 та підпункту 2 пункту 3 змін, затверджених цією постановою, які набирають чинності з 1 вересня 2023 року.

Отже, з 6 липня 2023 року набули чинності положення, які стосуються механізму розрахунку розміру плати за користування електронним каталогом, що розраховується відсотково від ціни пропозиції переможця відбору, з яким укладається договір, та розміру плати за доступ до електронної системи закупівель через онлайн-сервіси, які мають визначатися з урахуванням податку на додану вартість.

У свою чергу, з 1 вересня 2023 року набирають чинності положення постанови № 677, якими визначено оновлений порядок здійснення замовниками закупівель через електронний каталог, а саме виключно шляхом оголошення в електронному каталозі через електронну систему закупівель запиту пропозицій постачальників, незалежно від вартості закупівлі, через заповнення електронних форм з окремими полями, де зазначається інформація про найменування, очікувану вартість, кількість, строк, місце, спосіб поставки товару, умови його оплати та кінцевий строк подання постачальником ціни пропозиції. При цьому запит пропозицій постачальників повинен містити проект договору з обов'язковим зазначенням порядку змін його умов.

Водночас визначено умову, за якої запит пропозицій постачальників вважається таким, що не відбувся, а саме: якщо не було подано жодної ціни пропозиції або замовником усі подані пропозиції постачальників були відхилені з визначених Порядком підстав, а також встановлено підстави для відхилення замовником пропозицій постачальників та підстави для відміни замовником запиту пропозицій постачальників.

Також розширено перелік підстав для відхилення заявки учасника адміністратором електронного каталогу та відхилення заявки учасника походженням з російської федерації / республіки білорусь. Крім цього, для узгодження зі зміненими нормами Порядку внесено зміни до пункту 12 Особливостей та визначено, що:

- у разі коли закупівля товару, вартість якого становить або перевищує 100 тис. гривень, з використанням електронного каталогу не відбулася, замовник здійснює закупівлю шляхом застосування відкритих торгів у порядку, визначеному цими особливостями, або шляхом запиту пропозицій постачальників в електронному каталозі відповідно до Порядку № 822 з урахуванням Особливостей;

- в запиті пропозицій постачальників щодо закупівлі товару, вартість якого не перевищує 500 тис. гривень, замовник може визначити інформацію про характеристики товару та їх допустимі значення, в тому числі конкретну торговельну марку;

- запит пропозицій постачальників щодо закупівлі товару, вартість якого дорівнює або перевищує 500 тис. гривень, має містити інформацію про характеристики товару та їх допустимі значення. За результатами формування замовником в запиті пропозицій постачальників характеристик та їх допустимих значень кількість пропозицій від постачальників щодо такого товару, що відповідають характеристикам до товару, визначеного в запиті пропозицій постачальників, не може бути менше двох.

Щодо постанови Кабінету Міністрів України від 07.07.2023 № 686

З 11.07.2023 набула чинності постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2023 № 686 «Про внесення змін до особливостей здійснення публічних закупівель товарів, робіт і послуг для замовників, передбачених Законом України «Про публічні закупівлі» (далі — постанова № 686), на період дії правового режиму воєнного стану в Україні та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування».

Так, Особливості доповнено пунктом 11¹, який передбачає, що у разі коли замовники, які є закладами охорони здоров'я або структурними підрозділами з питань охорони здоров'я обласних та Київської міської державних (військових) адміністрацій, здійснюють закупівлі лікарських засобів та медичних виробів за переліком згідно з додатком, вартість яких становить або перевищує 50 тис. гривень, такі закупівлі здійснюються з використанням електронного каталогу відповідно до Порядку № 822, з урахуванням положень, визначених цими особливостями.

У разі коли закупівля з використанням електронного каталогу шляхом запиту ціни пропозицій постачальників не відбулася, замовник здійснює закупівлю шляхом застосування відкритих торгів у порядку, визначеному цими особливостями, не збільшуючи при цьому очікувану вартість закупівлі, або повторно шляхом запиту ціни пропозицій постачальників в електронному каталозі відповідно до Порядку № 822, з урахуванням цих Особливостей.

Своєю чергою, правові, організаційні, економічні та соціальні засади охорони здоров'я в Україні визначаються Законом України «Основи законодавства України про охорону здоров'я». Частина перша статті 3 цього Закону містить визначення поняття «заклад охорони здоров'я», яким є юридична особа будь-якої форми власності та організаційно-правової форми або її відокремлений підрозділ, що забезпечує медичне обслуговування населення на основі відповідної ліцензії та професійної діяльності медичних (фармацевтичних) працівників і фахівців з реабілітації.

При цьому визначення приналежності до таких закладів охорони здоров'я здійснюється замовниками самостійно на підставі нормативно-правових актів, документів, тощо, інформацією про які володіють самі замовники та/або їх органи управління. Водночас оскільки головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я, є Міністерство охорони здоров'я України (МОЗ), у разі необхідності визначення приналежності суб'єкта до закладів охорони здоров'я замовники можуть додатково звертатись до МОЗ.

Звертаємо увагу також, що пунктом 5 Особливостей забороняється придбання замовниками товарів, робіт і послуг до/без проведення процедури закупівлі відкриті торги / використання електронного каталогу (у разі закупівлі товару), визначеної цими особливостями, та укладення договорів про закупівлю, які передбачають оплату замовником товарів, робіт і послуг до/без проведення процедури закупівлі відкриті торги / використання електронного каталогу (у разі

закупівлі товару), визначеної цими особливостями (крім випадків, передбачених пунктами 9 і 13 цих особливостей).

При цьому закупівлі лікарських засобів та медичних виробів, які не внесені до Переліку згідно з додатком до Особливостей, вартість яких становить або перевищує 100 тис. гривень, здійснюються у відповідності до пункту 10 Особливостей, шляхом застосування відкритих торгів у порядку, визначеному цими особливостями, та/або шляхом використання електронного каталогу для закупівлі товару відповідно до Порядку № 822, з урахуванням положень, визначених цими Особливостями.

Пунктом 63 Порядку № 822 передбачено, що запит пропозицій постачальників вважається таким, що не відбувся, якщо не було подано жодної ціни пропозиції або замовником усі подані пропозиції постачальників були відхилені з підстав, визначених пунктом 64 цього Порядку, що набуде чинності з 1 вересня 2023 року у відповідності до постанови № 677.

Разом з тим, статтю 58 Конституції України встановлено, що закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи. У зв'язку з цим, закупівлі, що розпочаті до набрання цими нормативно-правовими актами чинності, завершуються у порядку, що діяв до набрання ними чинності.

Згідно з пунктом 2 постанови № 686 закупівлі лікарських засобів та медичних виробів, що розпочаті до набрання чинності цією постановою, завершуються в порядку, що діяв до набрання чинності цією постановою.

Зазначаємо також, що оскільки адміністрування електронних каталогів для медичних товарів та лікарських засобів здійснює державне підприємство «Медичні закупівлі України», що визначено централізованою закупівельною організацією відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11.10.2021 № 1093, з питань формування та супроводження електронного каталогу в електронній системі закупівель необхідно звертатися до державного підприємства «Медичні закупівлі України».

Принадгідно інформуємо, що 12.07.2023 представниками Міністерства, ДП «Прозорро» та ДП «Медичні закупівлі» проведено вебінар, в якому розглянуто тему щодо оновлень в Prozorro Market та основні зміни в роботі електронного каталогу. Вебінар розміщено за посиланням: <https://fb.watch/IMCKTthQsg/>

Щодо здійснення закупівель через ЦЗО

Згідно з пунктом 38 статті 1 Закону централізовані закупівельні організації — юридичні особи державної або комунальної власності, що визначаються Кабінетом Міністрів України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування як замовники, які організують і проводять тендери та закупівлі за рамковими угодами в інтересах замовників відповідно Закону.

Відповідно до статті 11 Закону централізована закупівельна організація набуває усіх прав та обов'язків замовників, що визначені цим Законом, та несе відповідальність згідно із законами України.

У свою чергу, замовник укладає договір про закупівлю товару (товарів) та/або послуги (послуг) з переможцем процедури закупівлі за результатами тендеру та/або з переможцем відбору закупівлі за рамковою угодою, що були здійснені в його інтересах централізованою закупівельною організацією. Замовники надають централізованій закупівельній організації необхідну інформацію про потребу для проведення тендеру та/або закупівель за рамковими угодами відповідно до законодавства.

При цьому Законом передбачено, що у рішенні про визначення централізованої закупівельної організації може бути встановлено про обов'язковість закупівлі через централізовану закупівельну організацію для певного переліку замовників і визначено перелік товарів та/або послуг, закупівля яких через централізовану закупівельну організацію є обов'язковою. Поряд з цим особливості створення та діяльності централізованих закупівельних організацій затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2018 № 1216 «Про Особливості створення та діяльності централізованих закупівельних організацій» (далі — Особливості № 1216).

Відповідно до постанови № 1178, централізовані закупівельні організації, у тому числі утворені під час дії правового режиму воєнного стану в Україні, організують і проводять в інтересах замовників процедури закупівлі відкриті торги (далі — відкриті торги) відповідно до цих особливостей та закупівлі за рамковими угодами відповідно до умов, визначених Законом, а також можуть формувати та супроводжувати електронний каталог відповідно Порядку 822.


Таким чином, зміни, внесені постановою № 686, стосуються суб'єктів, які є закладами охорони здоров'я або структурними підрозділами з питань охорони здоров'я обласних та Київської міської державних (військових) адміністрацій при здійсненні безпосередньо ними закупівель лікарських засобів та медичних виробів за переліком згідно з додатком, вартість яких становить або перевищує 50 тис. гривень з використанням електронного каталогу.

Натомість основні функції централізованих закупівельних організацій визначені пунктом 19 Особливостей № 1216, передбачають саме проведення тендерів та закупівлі за рамковими угодами в інтересах замовників, які зобов'язані здійснювати визначені для них відповідним рішенням у встановленому порядку закупівлі через таку централізовану закупівельну організацію.

З огляду на викладене, централізовані закупівельні організації, які зобов'язані відповідним рішенням здійснювати обов'язкові закупівлі для певного переліку замовників за визначеним переліком товарів та/або послуг, здійснюють такі закупівлі у спосіб, передбачений Законом та Особливостями, а саме шляхом проведення в інтересах визначених замовників процедури закупівлі відкриті торги відповідно до постанови № 1178 та закупівлі за рамковими угодами відповідно до умов, визначених Законом.

Директор департаменту сфери публічних закупівель та конкурентної політики Ганна МЕДВЕДНІКОВА

Б

 Заклади освіти


ПЕДАГОГІЧНА РОБОТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ЧИ МОЖЛИВА В МЕЖАХ ОСНОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ?

Алла Головка,

експерт газети «Бухгалтерія: бюджет»

(коментар до листа МОН від 09.03.2023 № 1/3392-23; документ див. на с. 19)



ПРО ЩО ЙДЕТЬСЯ?

За часів дії *Переліку робіт, які не є сумісництвом*¹, заклади вищої освіти могли залучати науково-педагогічних працівників (у тому числі керівних) до педагогічної роботи на тій підставі, що педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік не була сумісництвом (п. 3 *Переліку робіт, які не є сумісництвом*). Але як тоді, так і зараз вважаємо, що цього було недостатньо — для цього потрібна відповідна законодавча норма, яка б дозволяла виконання такої роботи та встановлювала окремий порядок її оплати. Наприклад, *Інструкція № 102*² дозволяє керівним та іншим педагогічним працівникам **в межах основного робочого часу** вести педагогічну діяльність (оплата за тарифікацією). Своєю чергою, ані в *Законі про вищу освіту*³, ані в *Інструкції № 90*⁴ нічого не сказано про можливість такої роботи для науково-педагогічних працівників і тим паче про оплату такої роботи. Проте до листопада 2022 року заклади вищої освіти до такої роботи залучали працівників, спираючись тільки на п. 3 *Переліку робіт, які не є сумісництвом*.

Втім, з 22.11.2022 *Переліку робіт, які не є сумісництвом, втратив чинність*. Ми коментували ці зміни в газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 46/2022, с. 14 та підкреслювали таке: оскільки в законодавстві немає норм, які дозволяють науково-педагогічним працівникам вести педагогічну роботу в цьому закладі в межах основного робочого часу, то можна:

- підійти до питання **кардинально**, тобто науково-педагогічні працівники не будуть виконувати педагогічну роботу в закладі;
- або оформити **таку роботу як сумісництво**, на чому наголошує й МОН в коментованому листі.

Але сумісництво — це виконання працівником роботи **у вільний від основної роботи**

час, а викладання проходить якраз в межах основного робочого часу. Що робити? Можна встановити працівнику за основним місцем роботи **індивідуальний графік або гнучкий режим роботи**.

Звісно, питання потребує законодавчого врегулювання, і МОН в коментованому листі підкреслює, що для врегулювання зазначеного питання МОН розробило відповідний проєкт постанови. Але лист датовано березнем 2023 року, а зазначений документ досі так і не ухвалили. Почекаємо, можливо, ці зміни вже на підході.

Але незалежно від цього для ректора ситуація ускладнюється **конфліктом інтересів**. НАЗК на офіційному телеграм-каналі свого часу зазначало таке. Очільник університету може здійснювати викладацьку діяльність у цьому ж закладі, не обіймаючи іншу штатну посаду на умовах окремого трудового договору. У такій ситуації потенційний конфлікт інтересів у ректора не виникатиме.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Варто зазначити, що реальний конфлікт інтересів у ректора **не виникатиме, якщо під час розв'язання питання щодо себе, в тому числі визначення рівня оплати праці, його повноваження не мають дискреційного характеру, тобто є лише один можливий варіант встановлення розміру доплати за викладацьку діяльність**.

Докладніше про цей конкретний випадок конфлікту інтересів можна прочитати в роз'ясненнях в *Базі знань НАЗК (14.1.4)*⁵. Тут ви знайдете правильну послідовність дій ректора, який одночасно працює за сумісництвом на іншій посаді в очолюваному ним університеті.

1

Переліку робіт, які не є сумісництвом, наведений у додатку до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого спільним наказом Міністрації, Мініюсту та Мініфіну від 28.06.1993 № 43.

2

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

3

Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII.

4

Інструкція про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, затверджена наказом МОН від 02.04.1993 № 90.

5

<https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/14-pryklady-praktychnogo-zastosuvannya-vumog-zakonu/>

КЕРІВНИЦТВО АСПІРАНТАМИ ТА ЗАВІДУВАННЯ КАФЕДРОЮ

Також згідно з п. 5 Переліку робіт, які не є сумісництвом, раніше не було сумісництвом:

- **керівництво аспірантами** в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті цих установ та навчальних закладів, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництво кожним аспірантом;
- **завідування кафедрою** висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік.

Керівництво аспірантами Відповідно до абз. 5 п. 24 Порядку № 261⁶ на здійснення наукового керівництва роботою над дисертацією одного аспіранта (ад'юнкта) науковому керівникові відводиться щороку **50 академічних годин навчального навантаження**. Тобто 50 академічних годин керівництва одним аспірантом **входять до навчального навантаження** науково-педагогічного працівника і виконуються в межах основного робочого часу. Тож загалом для працівників цього ж закладу така робота як раніше, так і зараз **не вважається сумісництвом**.

А от якщо йдеться про спеціалістів, які

не перебувають в штаті закладу вищої освіти, то для них керівництво аспірантами (якщо таке призначення ще має місце) **буде сумісництвом**.

Завідування кафедрою Згідно з ч. 6 ст. 35 Закону про вищу освіту керівник кафедри повинен мати науковий ступінь та/або вчене (почесне) звання відповідно до профілю кафедри. Відповідно до додатка 2 до наказу МОН від 26.09.2005 № 557 **посаду** завідувача кафедри може обіймати лише особа, якій присвоєно вчене звання професора.

В разі якщо особа не має відповідного вченого звання, на неї можуть бути **покладені обов'язки** завідувача кафедри із встановленням відповідної **доплати**. Таку доплату передбачено п. 7 Інструкції № 90, відповідно до якого особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора, за завідування кафедрою встановлюється доплата в розмірі до 20% посадового окладу, але не більше завідувача кафедри — професора (так написано в самій нормі, і незрозуміло, чого ж саме не більше; вважаємо, що не більше 20% окладу завідувача кафедри — професора). Це підкреслило МОН в коментованому листі.

Отже, якщо на особу покладено обов'язки завідувача кафедри (виконуються в межах основного робочого часу), то така робота як раніше, так і зараз **не є сумісництвом**.

⁶ Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затверджений постановою КМУ від 23.03.2016 № 261.

ДОКУМЕНТ, ЩО КОМЕНТУЄТЬСЯ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Щодо завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами

Лист від 09.03.2023 № 1/3392-23

У Міністерстві освіти і науки розглянуто лист <...> щодо завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у т. ч. тими, що займають керівні посади в закладах освіти, та межах компетенції повідомляємо.

Відповідно до статті 102-1 Кодексу законів про працю України сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця — фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Інші нормативні акти, що регулювали умови роботи за сумісництвом (постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» (далі — наказ № 43), втратили чинність відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1306 та розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1047-р.

Згідно з Переліком робіт, що не є сумісництвом, що був затверджений наказом № 43 (далі — Перелік), усі працівники, крім основної роботи та роботи за сумісництвом, мали право виконувати роботи, які не є сумісництвом. Зокрема, у Переліку було визначено, що не є сумісництвом педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більше 240 годин на рік, а також завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах, з оплатою в розрахунок 100 годин за навчальний рік. Виконання таких робіт допускалося в робочий час з дозволу керівника підприємства, установи, організації за основним місцем роботи без утримання заробітної плати.

Із скасуванням зазначених вище нормативних актів щодо сумісництва таке право втрачено, тобто наразі фахівці з інших установ, підприємств, організацій можуть залучатися до педагогічної (викладацької) роботи, а також працівники закладів вищої освіти у своєму закладі, лише на умовах сумісництва (у вільний від основної роботи час).

Інформуємо, що для врегулювання зазначеного питання Міністерством освіти і науки розроблено проект постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників у бюджетній сфері», відповідно до якого буде надано право працівникам галузей економіки, крім основної роботи та роботи за сумісництвом, з дозволу керівника державного або комунального закладу, установи, організації, підприємства за основним місцем роботи здійснювати в свій робочий час та без утримання заробітної плати за основним місцем роботи деякі види педагогічної, науково-педагогічної, викладацької, наукової, медичної діяльності. Проект акта після погодження із заінтересованими

органами і сторонами відповідно до регламентних вимог буде направлено на розгляд до Кабінету Міністрів України.

Щодо оплати за завідування кафедрою, то відповідно до додатку 2 до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» (далі — наказ № 557), який розроблений відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298, у закладах вищої освіти передбачена посада завідувача кафедри (професора) з відповідною оплатою (20–21 тарифний розряд). На посаду завідувача кафедри в закладі вищої освіти приймається особа із числа професорсько-викладацького складу, яка має вчене звання професора.

Пунктом 7 Інструкції про оплату праці та розміри ставок заробітної плати професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, яка затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 02.04.1993 № 90, яка застосовується в частині, що не суперечить умовам оплати праці, визначеним наказом № 557, передбачено, що особам із числа професорсько-викладацького складу, які не мають вченого звання професора, за завідування кафедрою встановлюється доплата в розмірі до 20 відсотків від посадового окладу, але не більше завідуючого кафедри — професора.

Тобто, в закладі вищої освіти передбачена посада завідувача кафедри. У разі, якщо обов'язки завідувача кафедри виконує інша особа із числа професорсько-викладацького складу, то такому працівнику за завідування кафедрою встановлюється доплата.

Заступник Міністра Світлана ДАНИЛЕНКО

Б



КЛАСНИЙ КЕРІВНИК: ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТИ

Олена Макарук,

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

Педагогічні працівники закладів освіти разом із навчальним навантаженням можуть вести іншу роботу, пов'язану з навчальним процесом, наприклад бути класними керівниками. За таку роботу законодавством передбачено встановлення доплати. В матеріалі розглянемо цю тему докладніше.

ЗАКЛАДИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ (ЗЗО) ТА ЗАКЛАДИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ (ЗПТО)

Призначення В питанні призначення класного керівника виходять із норм *Положення № 434*¹, яке містить, зокрема, вимоги до особи, яка може бути класним керівником. Питання, пов'язані з таким призначенням, розглянемо далі в табл. 1 на с. 22.

Пунктом 2.2 *Положення № 434* встановлено, що обов'язки класного керівника **директор** закладу освіти покладає на педагога **з його згоди**.

Отже, тарифікаційна комісія може вносити пропозиції щодо кандидатури класного керівника, проте остаточне рішення ухвалює саме **директор**.

Втім, щоби покласти обов'язки класного керівника на педагога, слід отримати на це **його згоду**. Для цього достатньо, аби працівник написав «Згоден» і поставив підпис у відповідному наказі керівника.

ВАЖЛИВО! У разі незгоди працівника директор **не має права зобов'язати його виконувати** таку роботу або **застосувати заходи** дисциплінарного стягнення.

Класне керівництво — це **виконання** додаткових **обов'язків** педагогом, покладених на нього директором школи, а **не** окрема **посада**. Отже, педагога не призначають на посаду «класний керівник», на нього покладають **функціональні** обов'язки (їх розробляють самостійно з урахуванням типу закладу і завдань навчально-виховного процесу та затверджують наказом директора закладу).

Чи можна змінити? Відповідно до п. 2.2 *Положення № 434* обов'язки класного керівника не можуть бути призупинені

до завершення навчального року. Лише у виняткових випадках з метою дотримання прав та інтересів учнів і їхніх батьків класний керівник може бути змінений впродовж навчального року.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Тут ідеться про зміну одного педагогічного працівника на іншого, на якого обов'язки класного керівника покладено на постійній основі. Тож, враховуючи обов'язки, визначені *Положенням № 434*, класного керівника можна змінити впродовж навчального року, якщо він не справляється зі своїми обов'язками (про що можуть свідчити заяви батьків чи учнів). Тобто невиконання вчителем покладених на нього **обов'язків** класного керівника може **бути підставою для зняття** з вчителя цих обов'язків.

А от якщо працівник, який виконує обов'язки класного керівника, відсутній тривалий час (декретна відпустка, тривала хвороба тощо), то директор закладу освіти може ухвалити рішення про тимчасове покладання обов'язків класного керівника на іншого педагогічного працівника. І п. 2.2 *Положення № 434* тут **не застосовується**, адже йдеться не про зміну класного керівника, а про його тимчасову заміну. В *листі від 06.11.2020 № 1/10-3943* МОН підкреслювало: в разі покладання на вчителя, який здійснює заміну уроків, ще й обов'язків класного керівника в цьому класі такому вчителю **має здійснюватися доплата за класне керівництво** на період відсутності основного вчителя.

¹ Положення про класного керівника навчального закладу системи загальної середньої освіти, затверджене наказом МОН від 06.09.2000 № 434.

Таблиця 1. Призначення класного керівника: запитання-відповіді

Запитання	Відповідь
<p> Призначити класним керівником можна тільки вчителя/викладача?</p>	<p>Як впливає з <i>пп. 1.2 і 2.1–2.2 Положення № 434</i>, обов'язки класного керівника директор закладу освіти покладає на педагогічного працівника або на досвідченого майстра виробничого навчання.</p> <p>Отже, класним керівником може бути будь-який педагог закладу освіти, адже <i>Положення № 434</i> не містить жодних обмежень щодо посад педагогічних працівників, на яких можуть бути покладені обов'язки класного керівника, що підтвердило МОН в <i>листі від 27.11.2015 № 1/11-17228</i>.</p> <p>Наприклад, якщо є потреба, то класним керівником можна призначити практичного психолога або педагога-організатора, причому таке призначення не залежить від того, ведуть вони в цьому закладі викладацьку роботу чи ні.</p> <p>Але треба враховувати, що:</p> <ul style="list-style-type: none"> • класний керівник має певні завдання та обов'язки, визначені <i>Положенням № 434</i>. Тож директор закладу освіти, призначаючи класного керівника, має бути впевнений, що працівник впорається з такою роботою; • на класного керівника покладають керівництво тільки одним класом, навчальною групою (<i>п. 2.3 Положення № 434</i>); • у початкових класах класне керівництво здійснює вчитель початкових класів (<i>абз. 2 п. 2.3 Положення № 434</i>).
<p> Чи можна призначити класним керівником педагога-сумісника?</p>	<p><i>Положення № 434</i> не містить заборони щодо призначення сумісника класним керівником. Це підкреслило й МОН в <i>листі від 27.11.2015 № 1/11-17228</i>.</p> <p>Проте в цьому питанні потрібно виходити з конкретної ситуації, міркувань доцільності, враховуючи реальність виконання сумісником обов'язків класного керівника, визначених в <i>п. 2.6 Положення № 434</i>.</p>
<p> Чи є вимоги до рівня освіти та кваліфікації працівника, якого призначають класним керівником?</p>	<p>МОН в <i>листі від 27.11.2015 № 1/11-17228</i> зазначало, що законодавство не встановлює вимоги щодо категорії, стажу чи результативності роботи педагога. В <i>Положенні № 434</i> зазначено лише, що обов'язки класного керівника покладають на педагога, який має педагогічну освіту, здійснює педагогічну діяльність, фізичний і психічний стан здоров'я якого дозволяють виконувати ці обов'язки (<i>п. 2.1 Положення № 434</i>).</p> <p>Якщо ж ідеться про ЗПТО і директор планує призначити класним керівником майстра виробничого навчання, то <i>п. 2.1 Положення № 434</i> говорить про те, що такий майстер має бути досвідченим.</p>
<p> Чи можна призначити класним керівником керівного працівника — директора, заступника директора з числа педагогічних працівників?</p>	<p>Заборони щодо такого призначення <i>Положення № 434</i> не містить, до того ж директор та його заступники є педагогічними працівниками.</p> <p>Але в цьому питанні також слід виходити з вимог <i>Розмірів доплат за окремі види педагогічної діяльності працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти, затверджених постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391</i> (далі — <i>Розміри доплат</i>).</p> <p>Так, згідно з <i>абз. 2 примітки 1 до Розмірів доплат</i> доплату за класне керівництво можна встановити керівним працівникам закладу освіти лише за одночасного виконання двох умов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • вони ведуть викладацьку роботу в цьому закладі освіти; • неможливо покласти обов'язки з класного керівництва на іншого педагогічного працівника. Тобто першочергово класними керівниками призначають педагогічних працівників (не керівних). І тільки якщо таке покладання неможливе (педагогів не вистачає або ж певні з них відмовляються від класного керівництва, чи заступник керівника має навантаження вчителя в початкових класах, де класне керівництво здійснює саме вчитель початкових класів, тощо), можливе призначення керівних працівників класними керівниками. <p> ДО ВІДОМА. Призначення класним керівником заступників директора відбувається за наказом директора закладу. А якщо йдеться безпосередньо про директора закладу, то з метою врегулювання конфлікту інтересів при призначенні і, відповідно, при встановленні доплати за класне керівництво, то як призначення, так і встановлення доплати мають відбуватися за рішенням/погодженням органу управління.</p>

ЗАКЛАДИ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ (ЗФПО)

Окремого документа, який би визначав нюанси призначення класного керівника саме в ЗФПО **немає**. Але зазначимо таке.

Згідно з ч. 3 ст. 2 Закону № 1709² ЗФПО має право самостійно ухвалювати рішення з будь-яких питань у межах своєї автономії, визначеної законодавством та установчими документами, зокрема з питань, не врегульованих законодавством. А ч. 2 ст. 30 Закону № 1709 встановлено, що держава гарантує академічну, організаційну, фінансову і **кадрову автономію** ЗФПО.

Отже, ЗФПО має самостійно вирішити питання призначення класного керівника навчальної групи, визначити його завдання та обов'язки шляхом затвердження Положення про класного керівника навчальної групи і керуватися цим документом, призначаючи класного керівника.

Згідно з *Розмірами доплат* викладачам, старшим викладачам, майстрам виробничого навчання та **іншим педагогічним працівникам (крім керівних)** у закладах фахової передвищої освіти **доплата за класне керівництво встановлюється в розмірі 20% посадового окладу**. Тобто доплата може бути встановлена зазначеним працівникам, а отже, вони можуть бути призначені класними керівниками (з урахуванням вимог відповідного Положення про класного керівника навчальної групи).

Щодо **керівних працівників**, то *приміткою 1 до Розмірів доплат* дозволено встановлювати доплату **за класне керівництво керівним працівникам** закладів освіти за такими умовами:

- вони **виконують викладацьку роботу** в цьому закладі освіти;

- **в разі неможливості** покладання обов'язків класного керівника на іншого педагогічного працівника.

Наприклад, завідувач навчально-методичної лабораторії в коледжі працює також викладачем у свій основний робочий час в цьому закладі. Його слід призначити класним керівником саме як викладача, і він отримує доплату за класне керівництво **як викладач**.

ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Згідно з абз. 6 п. 36 *Інструкції № 102*³ викладачам ЗФПО доплата за класне керівництво **не проводиться за місяць відсутності учнів (студентів)**:

- у період перебування учнів на виробничій (технологічній, переддипломній) і навчальній практиці, якщо вона продовжується більше ніж місяць і проводиться за межами того населеного пункту, де розташований навчальний заклад;
- у разі випуску учнів у місяці, що передре червню.

Нагадаємо, що *Інструкція № 102* станом на сьогодні є чинною і застосовується з 1 вересня 2005 року в частині, що не суперечить умовам оплати праці, визначеним *наказом МОН від 26.09.2005 № 557*, а з 1 січня 2022 року встановлені підвищення посадових окладів (ставок зарплати) та доплати за відповідні види педагогічної діяльності **не мають суперечити** розмірам і умовам їх встановлення, визначеним *постановою від 28.12.2021 № 1391*, у відповідних типах закладів та установ освіти.

ДОПЛАТА ЗА КЛАСНЕ КЕРІВНИЦТВО

Розмірами доплат передбачено такі розміри доплат за класне керівництво — див. табл. 2 нижче.


Таблиця 2. Розміри доплат за класне керівництво

Кому встановлюється	Розмір доплати у відсотках посадового окладу (ставки зарплати)
Вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) 1 у 1–4 та підготовчих класах у ЗЗСО (в тому числі в закладах освіти при установах виконання покарань)	20%
Вчителям та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) 1 у 5–11 (12) класах у ЗЗСО (в тому числі в закладах освіти при установах виконання покарань)	25%
Викладачам, старшим викладачам, майстрам виробничого навчання та іншим педагогічним працівникам (крім керівних) 1 у ЗПТО, ЗФПО	20%

1 Дозволяється встановлювати доплату за класне керівництво керівним працівникам закладів освіти, які виконують викладацьку роботу в цьому закладі освіти, в разі неможливості покладання обов'язків класного керівника на іншого педагогічного працівника (*примітка 1 до Розмірів доплат*).

Кількість учнів Крім того, у примітці 1 до Розмірів доплат визначено певні нюанси встановлення доплат за класне керівництво **залежно від кількості учнів**.

Так, доплата за класне керівництво у класах (групах) **ЗЗСО** усіх типів і найменувань з кількістю учнів **менше 12 осіб, ЗПТО — менше 20 осіб** здійснюється в розмірі **50% відповідних розмірів доплат**. Зазначена норма **не поширюється** на спеціальні класи (групи), для яких нормативами передбачено меншу наповнюваність.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** У ЗФПО Розмірами доплат особливостей при встановленні доплат за класне керівництво **не передбачено** — такі доплати встановлюють у визначених розмірах **незалежно від кількості студентів в групах**. Тобто класні керівники груп з кількістю 10, 14, 18 та 20 осіб **отримують однакову доплату в розмірі 20%**.

Абзацом 3 п. 38 Інструкції № 102 встановлено, що перерахунок розміру доплат за класне керівництво у зв'язку зі зміною кількості учнів протягом навчального року **не проводиться** (крім випадків, коли тарифікація педагогічних працівників здійснюється на початок першого та другого півріччя).

Тож якщо тарифікацію було затверджено і в ній педагогічному працівнику встановлено доплату за класне керівництво в розмірі:

- **100%** відповідних розмірів доплат, оскільки в класі обліковувалося **більше 12 учнів**, то в разі **зменшення** кількості учнів протягом навчального року (менше 12) перерахунок розміру доплати **не проводиться**;
- **50%** відповідних розмірів доплат, оскільки в класі обліковувалося **менше 12 учнів**, то в разі **збільшення кількості учнів (більше 12)** перерахунок розмірів доплат **не проводиться**.

У ЗЗСО тарифікація педагогічних працівників здійснюється станом на 05 вересня, тобто раз на рік, і під виняток, зазначений в абз. 3 п. 38 Інструкції № 102, вони не підпадають.

Дистанційне навчання Наразі в багатьох закладах освіти проводиться дистанційне навчання, тож виникає питання щодо потреби призначення класного керівника та встановлення йому доплати.

Згідно з п. 2.6 Положення № 434 до обов'язків класного керівника належить, зокрема:


- інформувати про стан виховного процесу в класі та рівень успішності учнів (вихованців) педагогічну раду, адміністрацію закладу освіти, батьків;
- пропагувати здоровий спосіб життя;
- вести документацію, пов'язану з виконанням повноважень класного керівника (класні журнали, особові справи, плани роботи тощо);
- регулярно готувати і проводити батьківські збори, збори учнівського активу класу (групи).

Усю цю роботу, зокрема і проведення батьківських зборів, класний керівник може та повинен проводити й у разі дистанційного навчання. Тому класний керівник має бути призначений і в період дистанційного навчання і, відповідно, має отримувати доплату за класне керівництво.

Нюанси Звернемо увагу на такі нюанси виплати доплати за класне керівництво:

- розміри доплат (див. табл. 2 на с. 23) **фіксовані**, тобто мають бути виплачені у визначених розмірах і **не можуть** бути зменшені за рішенням керівника залежно від наявності коштів чи від інших чинників;
- розмір доплати за класне керівництво **не залежить** від обсягу навчального навантаження вчителя/викладача, а встановлюється у відсотках від тарифної ставки (посадового окладу). Це підкреслило МОН в листі від 22.02.2022 № 1/3043-22 (див. с. 27);
- якщо педагог має право на підвищення окладу (наприклад, за наявність педагогічного звання), то розмір доплати розраховують **з огляду на оклад із підвищеннями** (п. 34 Інструкції № 102);
- за час роботи в **період канікул** виплачують зарплату, встановлену при тарифікації, що передувала початку канікул, **тобто в повному обсязі, з урахуванням доплати за класне керівництво** (п. 71 Інструкції № 102).


Приклади Далі розглянемо питання, які надійшли до редакції газети.

 **Приклад 1 (початкові класи).** Учитель початкових класів має першу кваліфікаційну категорію (оклад за ЄТС — 6567,00 грн + 10%^{за постановою № 22} = 7223,70 грн). Його педагогічне навантаження на тиждень становить 24 години (норма на ставку — 18). Учителя призна-


чено класним керівником 2 класу з кількістю учнів 30 осіб.

Вище ми зазначали, що розмір доплати за класне керівництво **не залежить** від обсягу навчального навантаження учителя, а встановлюється у відсотках від ставки (окладу).

Отже, доплата за класне керівництво становитиме: $7223,70 \text{ грн} \times 20\% = 1444,74 \text{ грн}$.


 **Приклад 2 (декілька предметів).** Учитель математики має вищу кваліфікаційну категорію (оклад за ЄТС — 7001,00 грн + 10% за постановою № 22 = 7701,10 грн). Йому встановлено педагогічне навантаження з математики на тиждень — 10 годин. Крім того, він також викладає фізику (навантаження — 6 годин) та інформатику (навантаження — 6 годин).

Класним керівником працівника признають як вчителя незалежно від того, що він викладає декілька предметів. Оскільки розмір доплати за класне керівництво **не залежить** від обсягу навчального навантаження вчителя, то доплата за класне керівництво становитиме: $7701,10 \text{ грн} \times 25\% = 1925,28 \text{ грн}$.

 **Приклад 3 (учнів менше 12 + наявність педагогічного звання).** Вчителю української мови встановлено вищу кваліфікаційну категорію (оклад за ЄТС — 7001,00 грн), він має педагогічне звання «старший учитель». Його педагогічне навантаження становить 24 години на тиждень. Учителя призначено класним керівником 7 класу з кількістю учнів 11 осіб.

1. Посадовий оклад (ставка) з урахуванням підвищень окладу становитиме: $7001,00 \text{ грн} + (7001,00 \text{ грн} \times 10\% \text{ за постановою № 22}) + (7001,00 \text{ грн} \times 10\% \text{ за наявність педзвання}) = 8401,20 \text{ грн}$.


2. Оскільки учнів у класі менше 12, то доплата за класне керівництво здійснюється в розмірі 50% відповідних розмірів, а саме: $(8401,20 \text{ грн} \times 25\%) \times 50\% = 1050,15 \text{ грн}$.

 **Приклад 4 (учнів менше 5).** У школі функціонує «неповний» клас — 3 дитини. Чи нараховується в такому разі доплата за класне керівництво?

Згідно з ч. 2 ст. 12 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020


№ 463-IX кількість учнів у класі (наповнюваність класу) закладу освіти не може становити **менше 5 учнів**. У разі якщо кількість учнів не дозволяє утворити клас, учні можуть продовжити навчання в цьому закладі освіти за однією з інших (крім очної) форм здобуття повної загальної середньої освіти або в іншому закладі освіти із забезпеченням територіальної доступності. **Зменшення кількості учнів у класі протягом навчального року не є підставою для припинення функціонування цього класу до закінчення навчального року.** Хоча може бути ухвалене рішення про утворення з'єднаного класу (класу-комплекту) початкової школи відповідно до Положення № 944⁴.

Тож якщо клас функціонує (напевно, на початок навчального року в класі було 5 учнів), наказом керівника призначено класного керівника такого класу, то й доплата за класне керівництво має виплачуватися. Водночас оскільки учнів менше 12, то доплата здійснюється в розмірі **50% відповідних розмірів доплат**.

 **Приклад 5 (клас-комплект).** У школі функціонує клас-комплект: в одному класі 3 дитини, в іншому — 5. Чи потрібно платити доплату вчителю за класне керівництво і в якому розмірі? Педнавантаження вчителя (I категорія, оклад — 6567,00 грн) складає 24 години на тиждень.

Порядок створення та функціонування з'єднаного класу (класу-комплекту) **початкової школи** визначає Положення № 944. Згідно з п. 9 цього Положення педпрацівникам, які працюють у з'єднаних класах (класах-комплектах), доплати за класне керівництво здійснюються відповідно до Інструкції № 102.

Отже, класному керівнику класу-комплекту доплата за класне керівництво встановлюється в порядку, розглянутому вище, — залежно від кількості учнів. Оскільки загалом у класі-комплекті 8 учнів (тобто менше 12), то доплата встановлюється в розмірі 50% відповідного розміру доплати (20%), а саме: $(6567,00 \text{ грн} \times 20\%) \times 50\% = 656,70 \text{ грн}$.


 **Приклад 6 (педагог-організатор має педнавантаження).** Працівник був прийнятий на посаду педагога-організатора (має 12 тарифний розряд). 3 01.09.2023 йому в порядку п. 91 Інструкції № 102 надають години зарубіжної літератури — 9 годин на тиждень (атестація як вчите-

⁴
Положення про з'єднаний клас (клас-комплект) початкової школи, затверджене наказом МОН від 05.08.2016 № 944.

ля I категорії за 13 розрядом). За яким розрядом — тобто педагога-організатора чи вчителя — потрібно нараховувати доплату за класне керівництво?

Оскільки педагог-організатор має педагогічне навантаження як вчитель, то саме як вчителя його доцільніше залучити до класного керівництва. Хоча остаточне слово за керівником — він може ухвалити рішення і покласти обов'язки класного керівника саме як на педагога-організатора.

Якщо ухвалили рішення покласти обов'язки класного керівника **на вчителя (має неповне педнавантаження), то зазначимо таке**. Працівник має виконувати такі обов'язки **повністю** (незалежно від того, яке в нього педнавантаження), а не наполовину менше. Ба більше, робочий час, який використовується на виконання такої роботи, жодним нормативним документом не встановлено, і працівник виконує обов'язки класного керівника й поза своїми навчальними годинами (більшою мірою). Тож незалежно від того, яке в учителя педнавантаження, доплату йому встановлюють **від повного посадового окладу** (Інструкцією № 102 та Розмірами доплат залежність розміру доплати від обсягу педнавантаження **не встановлена**). Так, у такому разі розмір доплати складе: $(6567,00 \text{ грн} + 10\% \text{ за постановою № 22} = 7223,70 \text{ грн}) \times 25\% = 1805,93 \text{ грн}$.

 **Приклад 7 (педагог-організатор не має педнавантаження).** Педагог-організатор працює на 0,5 ставки (основне місце роботи), має 10 тарифний розряд. Його призначають класним керівником у 5 класі. Як обчислити розмір доплати?

Положення № 434 не містить обмежень щодо призначення класним керівником особи, яка працює з неповним робочим часом (хоча, звісно, краще для виконання таких обов'язків призначати особу, яка має повну зайнятість). Також нема обмежень щодо призначення педагогічних працівників, які не мають навчального навантаження. Але якщо педпрацівника з неповною зайнятістю все ж таки призначили класним керівником, то він має виконувати таку роботу **в повному обсязі**. Відповідно, доплату йому встановлюють **від повного посадового окладу**, а саме розмір доплати складе: $(5265,00 \text{ грн} + 10\% \text{ за постановою № 22} = 5791,50 \text{ грн}) \times 25\% = 1447,88 \text{ грн}$.



Приклад 8 (сумісник). Вчитель-сумісник працює на 0,5 ставки (педнавантаження — 9 годин на тиждень, I категорія). Його призначили класним керівником 5 класу з кількістю учнів 30 осіб. Чи потрібно доплату за класне керівництво виплачувати в повному обсязі незалежно від навантаження? Чи виплачують під час канікул доплату за класне керівництво?

1. Тут ситуація схожа з прикладом 7: незалежно від того, що вчитель має неповне педагогічне навантаження, обов'язки класного керівника він має виконувати **в повному обсязі**. Відповідно, доплату йому встановлюють **від повного посадового окладу**, а саме розмір доплати складе: $(6567,00 \text{ грн} + 10\% \text{ за постановою № 22} = 7223,70 \text{ грн}) \times 25\% = 1805,93 \text{ грн}$.

2. Вчителі-сумісники отримують зарплату **за тарифікацією**. За час роботи в **період канікул** виплачують зарплату, встановлену при тарифікації, що передувала початку канікул, **тобто в повному обсязі, з урахуванням доплати за класне керівництво** (п. 71 Інструкції № 102).



Приклад 9 (керівні працівники). Заступник директора школи працює на 0,5 ставки (оклад — на 5% менше від окладу директора). Він має години педнавантаження в 2 класі — 20 годин; як вчитель має вищу кваліфікаційну категорію (14 тарифний розряд). Від якого окладу обчислювати доплату за класне керівництво?

Вище зазначалося, що *Розмірами доплат* встановлено такі умови виплати доплати за класне керівництво керівним працівникам:

- вони виконують викладацьку роботу в цьому закладі освіти;
- неможливо покласти обов'язки класного керівника на іншого педпрацівника.

Отже, заступник директора школи має педагогічне навантаження як вчитель початкових класів, відповідно саме на нього доцільно покласти обов'язки класного керівника, бо він — основний вчитель у цьому класі (абз. 2 п. 2.3 Положення № 434). Доплату за класне керівництво в такому разі йому встановлюють **саме як вчителю початкових класів**.

Водночас розмір доплати за класне керівництво **не залежить** від обсягу навчального навантаження вчителя, а встановлюється у відсотках від тарифної ставки (посадового окладу), і становитиме: $(7001,00 \text{ грн} + 10\% \text{ за постановою № 22} = 7701,10 \text{ грн}) \times 25\% = 1925,275 \text{ грн}$.

оклад за ЄТС + 10% за постановою № 22 = 7701,10 грн) × 20% = 1540,22 грн.



Приклад 10 (керівні працівники). Директор школи працює на повну ставку. Він має години педнавантаження в старших класах — 9 годин на тиждень; як вчитель має вищу категорію (14 тарифний розряд). Від якого окладу обчислювати доплату за класне керівництво?

Тут ситуація схожа з прикладом 9: директора школи призначають класним керівником саме **як вчителя**, і він може отримувати доплату за класне керівництво **як вчитель**. За таких обставин обов'язково **має виконуватися умова** — неможливо покласти обов'язки класного керівника на іншого педпрацівника (педагогів не вистачає або ж певні з них відмовляються від класного керівництва). Він має виконувати таку роботу **в повному обсязі**, відповідно й доплату йому встановлюють **від повного посадового окладу вчителя**. Розмір доплати складе: (7001,00 грн ^{пов-}ний оклад за ЄТС + 10% за постановою № 22 = 7701,10 грн) × 25% = 1925,28 грн.



Приклад 11 (частину місяця не відпрацьовано). Вчителю англійської мови

встановлено I категорію. Його педнавантаження на тиждень становить 20 годин. Учителя призначено класним керівником 8 класу з кількістю учнів 30 осіб. У вересні 2023 року вчитель хворів 5 робочих днів (всього у вересні 21 р. дн.).

Доплата за класне керівництво у вересні 2023 року становитиме:

(7223,70 грн × 25%) : 21 р. дн. × 16 р. дн. = 1375,95 грн,

де 7223,70 грн — це оклад без урахування навантаження (6567,00 грн + 10% ^{за постановою № 22}); 21 р. дн. — норма робочих днів у вересні 2023 року при 5-денному робочому тижні; 16 р. дн. — кількість відпрацьованих учителем робочих днів у вересні 2023 року.



Приклад 12 (практика в ЗПТО). Чи має право на доплату за класне керівництво викладач в період проходження практики студентами ЗПТО?

Ані Інструкція № 102, ані Розміри доплат не містять обмежень щодо виплати доплати за класне керівництво в період практики учнів/студентів саме ЗПТО. Тож в цей період класний керівник виконує свої обов'язки і отримує за це доплату.

ДОКУМЕНТ ДО КОНСУЛЬТАЦІЇ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Щодо встановлення доплат

Лист від 22.02.2022 № 1/3043-22 (витяг)

У Міністерстві освіти і науки розглянуто звернення <...> щодо встановлення деяких доплат і підвищень посадових окладів педагогічним працівникам після набрання чинності постанови Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 № 1391 (далі — постанова № 1391).

<...>

3. Щодо встановлення керівним працівникам у закладах освіти доплати за класне керівництво.

Постановою № 1391 передбачено встановлення доплати за класне керівництво у закладах освіти вчителям, викладачам та іншим педагогічним працівникам (крім керівних). Натомість, у примітці 1 до таблиці Розмірів доплат, що затверджені постановою № 1391, дозволено встановлювати доплату за класне керівництво керівним працівникам закладів освіти, які виконують викладацьку роботу в цьому закладі освіти, у разі неможливості покладання обов'язків класного керівника на іншого педагогічного працівника.

Така ж норма на сьогодні передбачена, як рекомендаційна, у Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки

України і Профспілкою працівників освіти і науки України. Звертаємо увагу, що доплата за класне керівництво керівним працівникам встановлюється у виключних випадках, коли неможливо покласти обов'язки класного керівника на іншого педагогічного працівника. До прикладу, якщо заступник директора закладу загальної середньої освіти має за основною посадою лише 0,5 ставки і одночасно відповідно до пункту 91 Інструкції № 102 має навантаження вчителя початкових класів 18 годин на тиждень (основний вчитель), то у такому випадку на нього покладаються обов'язки класного керівника у цьому класі із встановленням відповідної доплати за класне керівництво.

Розмір доплати за класне керівництво не залежить від обсягу навчального навантаження вчителя, викладача чи іншого педагогічного працівника. Доплату за класне керівництво встановлюють у відсотках від тарифної ставки (посадового окладу) вчителя, викладача, педагогічного працівника.

Заступник Міністра Світлана ДАНИЛЕНКО

Б



ВСТАНОВЛЮЄМО ДОПЛАТУ ЗА СЕРТИФІКАЦІЮ ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКАМ

Олена Макарук,

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



Система зовнішнього забезпечення якості освіти може включати сертифікацію педагогічних працівників. Метою сертифікації є виявлення та заохочення педагогічних працівників з високим рівнем педагогічної майстерності, які володіють методиками компетентнісного навчання і новими освітніми технологіями та сприяють їх поширенню. В разі успішного проходження сертифікації встановлюється доплата. Розглянемо нюанси встановлення такої виплати.

ДОПЛАТА ЗА СЕРТИФІКАЦІЮ

Підстави Згідно з ч. 4 ст. 51 Закону про освіту¹ за результатами успішного проходження сертифікації педагогічному працівнику **видається сертифікат**, який є чинним **упродовж трьох років**.

А ч. 5 ст. 61 Закону про освіту встановлює, що педагогічний працівник, який пройшов сертифікацію, отримує щомісячну **доплату в розмірі 20%** посадового окладу (ставки зарплати) пропорційно до обсягу педагогічного навантаження протягом строку дії сертифіката.

Отже, підставою для встановлення педагогічному працівнику доплати є наданий ним відповідний сертифікат. Оскільки ч. 2 ст. 51 Закону про освіту передбачено, що сертифікація педагогічного працівника відбувається на добровільних засадах виключно за його ініціативою, то вчителям потрібно своєчасно звернутися до керівників закладів освіти із заявою про встановлення щомісячної доплати у зв'язку з успішним проходженням сертифікації. До заяви доцільно додати:

- роздруковане графічне зображення сертифіката;
- або зазначити у тексті заяви його реквізити в Єдиній державній електронній базі з питань освіти (далі — ЄДЕБО).

Відповідно до п. 39 Положення про сертифікацію² підтвердженням видачі сертифіката педагогічному працівнику є наявність відповідної інформації в ЄДЕБО, яка може бути перевірена з використанням офіційного вебсайту «Інфоресурс» за посиланням <https://info.edbo.gov.ua/pedagog-certs/>.

На підставі заяви працівника та підтвердних документів керівник закладу освіти видає **наказ про встановлення доплати**.

Точка відліку Частиною 5 ст. 61 Закону про освіту встановлено, що педагог отримує доплату **протягом строку дії сертифіката**.

Строк дії сертифіката вказаний у самому сертифікаті.

Приклад 1. Педагогічний працівник надав сертифікат, в якому зазначено, що він виданий 4 серпня 2023 року та дійсний до 3 серпня 2026 року.

Оскільки доплату встановлюють протягом строку дії сертифіката, який є дійсним упродовж трьох років, а в цьому випадку початок дії сертифіката — 04.08.2023, **то саме з цієї дати і має бути встановлено доплату**. Якщо в цей період педагогічний працівник перебуває у відпустці, то фактично він почне отримувати доплату після виходу з відпустки. В такому разі доплату до затвердження нової тарифікації встановлюють за наказом керівника, а вже з настанням нового навчального року доплату включають до тарифікації.

Якщо ж педагогічний працівник отримав сертифікат посеред навчального року, то вносять зміни до тарифікації — додають доплату за сертифікацію.

Закінчення виплати Сертифікація вчителів початкових класів почалася в 2019 році. Отже, в 2023 році може закінчитися дія сертифікатів деяких педагогічних працівників. Тут так само — оскільки ч. 5 ст. 61 Закону про освіту встановлено, що педагог отримує доплату **протягом строку дії сертифіката**, то, як тільки сертифікат припиняє свою дію, педагогічному працівнику припиняють виплату доплати.

¹ Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII.

² Положення про сертифікацію педагогічних працівників, затверджене постановою КМУ від 27.12.2018 № 1190.



Приклад 2. Педагогічний працівник в 2020 році надав сертифікат, в якому зазначено, що він дійсний до 31.12.2023.

При затвердженні тарифікації на новий 2023–2024 навчальний рік така **доплата включається в тарифікацію** педагогічному працівнику, а оскільки дія сертифіката при-

пинається посеред навчального року і за наказом керівника закладу кінцевий строк встановлення доплати — 31.12.2023, то мають бути внесені **зміни до тарифікації** — виключення доплати за сертифікацію працівнику з 01.01.2024.

Нюанси виплати Особливості виплати доплати за сертифікацію наведено в таблиці нижче.

Особливості виплати доплати за сертифікацію

Особливість	Пояснення
Розмір доплати	Згідно з ч. 5 ст. 61 Закону про освіту розмір доплати складає 20% посадового окладу (ставки зарплати) . Те саме передбачено <i>Розмірами доплат за окремі види педагогічної діяльності працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти, затвердженими постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391</i> (далі — <i>Розміри доплат</i>). ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! Розмір доплати фіксований — рівно 20% (встановити менше не можна).
Залежність від педагогічного навантаження	<i>Частина 5 ст. 61 Закону про освіту та Розміри доплат</i> передбачають, що доплата встановлюється пропорційно до обсягу педагогічного навантаження, що його виконує працівник на цій посаді . Тож, наприклад, для вчителя початкових класів, який отримав сертифікат як вчитель початкових класів, доплату встановлюють на все педагогічне навантаження за цією посадою . Якщо цей же вчитель початкових класів за сумісництвом працює, наприклад, вихователем групи продовженого дня (ГПД) чи керівником гуртка, то доплату за сертифікацію на педагогічне навантаження за години роботи вихователем ГПД чи керівником гуртка не встановлюють .
База нарахування	Доплату за сертифікацію встановлюють до посадового окладу (ставки зарплати). Якщо педагогічний працівник має право на підвищення посадового окладу (за <i>постановою № 22</i> , за наявність педагогічного звання тощо), то розмір доплати розраховують з огляду на оклад з підвищеннями (п. 34 <i>Інструкції № 102</i>). ДО ВІДОМА. Доплату за сертифікацію не віднесено до переліку тих виплат, які нараховують зверху мінзарплати (вона «сидить» у мінзарплаті).
Перехід в інший заклад освіти	<i>Постановою № 113</i> ² встановлено: в разі переходу вчителя початкових класів , який успішно пройшов сертифікацію, з одного закладу освіти до іншого на посаду вчителя початкових класів або вчителя іншої спеціальності за ним зберігається право на встановлення доплати за успішне проходження сертифікації до кінця строку дії сертифіката. Отже, якщо вчитель початкових класів отримав сертифікат за цією посадою а переходить в інший заклад освіти на посаду вчителя, то він має право на встановлення доплати за сертифікацію до кінця строку сертифікату; якщо ж він переходить на іншу педагогічну посаду (наприклад, завуча, педагога-організатора тощо), то право на встановлення доплати за сертифікацію втрачається.
<p>¹ <i>Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затверджена наказом МОН від 15.04.1993 № 102.</i></p> <p>² <i>Постанова КМУ «Про встановлення доплати педагогічним працівникам за успішне проходження сертифікації» від 19.02.2020 № 113.</i></p>	

3

Бюджетний кодекс
України від 08.07.2010
№ 2456-VI.

Фінансування Відповідно до ч. 1 ст. 61 Закону про освіту оплата праці педагогічних працівників здійснюється за кошти державного та/або місцевого бюджетів, кошти засновників, власних надходжень закладів освіти, грантів, а також інших джерел, не заборонених законодавством. Водночас ч. 6 ст. 78 Закону про освіту передбачено, що фінансування здобуття повної загальної середньої освіти здійснюється за кошти держбюджету, у тому числі **шляхом надання освітніх субвенцій** місцевим бюджетам, кошти місцевого бюджету та інших джерел, не заборонених законодавством.

Відповідно до ст. 103² БКУ³ на оплату з нарахуваннями праці педагогічних працівників у початковій школі, гімназії, ліцеї (крім дошкільних підрозділів (відділень, груп)) спрямовується **освітня субвенція**.

Згідно з абз. 6 *постанови № 113* виплата щомісячної доплати за успішне проходження сертифікації здійснюється **за кошти та в межах освітньої субвенції, а також кошти місцевих бюджетів**.

Отже, доплата за сертифікацію здійснюється за кошти освітньої субвенції, а якщо коштів субвенції не вистачає, то її можуть виплачувати коштом місцевого бюджету.

КВАЛІФІКАЦІЙНА КАТЕГОРІЯ

Згідно з ч. 4 ст. 51 Закону про освіту успішне проходження сертифікації **зараховується як проходження атестації**.

Те саме передбачено п. 40 Положення про сертифікацію. Так, успішне проходження сертифікації **зараховується як проходження чергової (позачергової) атестації** педагогом:

- з присвоєнням наступної категорії;
- або підтвердженням наявної вищої категорії.

Свою чергою, **неуспішне** проходження сертифікації **не впливає на результати чергової (позачергової) атестації**, підтвердження наявної чи присвоєння наступної категорії, продовження його роботи на відповідній посаді чи застосування до нього будь-яких заходів адмінпливу (п. 41 Положення про сертифікацію).

Чи означає це, що вчитель, який має сертифікат, може не проходити атестацію, а категорію йому присвоюють автоматично за наказом керівника? **Ні**. В порядку присвоєння кваліфікаційної категорії для вчителів, які мають сертифікат, змін немає. Як і раніше, згідно зі ст. 48 Закону про ПЗСО ⁴ категорію присвоюють **за результатами атестації**.

 **ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Однак згідно з п.п. 3 п. 3 наказу МОН від 09.09.2022 № 805, яким

затверджено нове Положення про атестацію педагогічних працівників (далі — Положення № 805), педпрацівникам, які успішно пройшли сертифікацію і мають чинні сертифікати (один раз протягом дії сертифікату), **проходження сертифікації зараховується як проходження чергової (позачергової) атестації із присвоєнням наступної (збереженням присвоєної) категорії, педагогічного звання**.

Зарахування сертифікації здійснюється під час чергової або позачергової атестації педагогічного працівника, що проводиться з його ініціативи (п. 6 розд. I Положення № 805).

Водночас згідно з п. 13 розд. I Положення № 805 успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації, а також є підставою для присвоєння педпрацівнику відповідної категорії та/або педзвання. Присвоєння/підтвердження кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання проводять **без урахування тривалості міжатестаційного періоду, без дотримання умов, визначених пп. 8, 9 цього розділу, та без проведення будь-яких заходів, пов'язаних із вивченням і оцінюванням його діяльності та професійних компетентностей**.

Б

⁴

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

 Заклади освіти



ПЕДАГОГІЧНА ІНТЕРНАТУРА: ПИТАННЯ-ВІДПОВІДІ

Олена Макарук,

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

Закон про повну загальну середню освіту передбачає, що особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються на посаду педагогічного працівника, протягом першого року роботи мають пройти педагогічну інтернатуру. Розглянемо питання, пов'язані з запровадженням такої інтернатури.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ



Коли організують педагогічну інтернатуру?

Згідно зі ст. 23 Закону про ПЗСО ¹ особи, які не мають досвіду педагогічної діяльності та приймаються

на посаду педагогічного працівника, **протягом першого року роботи мають пройти педагогічну інтернатуру**.

Отже, обов'язковою умовою для прийняття на посаду педагогічного працівника особи, яка не має досвіду

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

педагогічної діяльності, є **проходження нею інтернатури**.

Педагогічна інтернатура має передбачати заходи, що забезпечать здобуття та/або вдосконалення професійних компетентностей і педагогічної майстерності протягом першого року професійної діяльності педагогічного працівника, зокрема:

- супровід та підтримку в педагогічній діяльності з боку досвідченого педагогічного працівника (педагога-наставника);
- різні форми професійного розвитку (відвідування навчальних занять, опрацювання відповідної літератури тощо).

? *Молоді спеціалісти були призначені вперше на посади педагогічних працівників у вересні 2022 року, але педагогічну інтернатуру не запроваджували. Чи потрібно для них організувати педагогічну інтернатуру, наприклад, у вересні 2023 року, після того як вони вже рік пропрацювали на посадах педагогічних працівників?*

Педагогічна інтернатура запроваджується **з першого дня прийому на роботу** та проводиться протягом першого року роботи. Тож проводити таку інтернатуру після спливу року роботи на займаній посаді, вважаємо, вже недоцільно.

Але непроведення інтернатури для молодих спеціалістів є порушенням вимог *Закону про середню освіту*, тож допускати такі ситуації **не слід**.

? *Як оформити педагогічну інтернатуру?*

Згідно з ч. 2 ст. 23 *Закону про ПЗСО* педагогічну інтернатуру організовують **відповідно до наказу керівника закладу освіти**, що видається **в день** призначення особи на посаду педагогічного працівника.

Згідно з п. 6 *Положення № 1128*² наказ про організацію педагогічної інтернатури має містити:

- інформацію **про інтерна та педагогічного працівника**, на якого покладають виконання обов'язків педагога-наставника. Наказом також слід визначити розмір доплати педагогу-наставнику;
- **строк проходження** педагогічної інтернатури. Згідно з п. 5 *Положення № 1128* строк педагогічної інтернатури становить **один рік, що відраховується від дати видання наказу про організацію проведення педагогічної інтернатури**. До строку педагогічної інтернатури **включається** період тимчасової непрацездатності інтерна та час його перебування у відпустці.

Наказом керівника також затверджується **програма педагогічної інтернатури** — документ, що передбачає

комплекс заходів щодо забезпечення формування та/або розвитку компетентностей, рівня педагогічної майстерності, що укладається педагогом-наставником спільно з інтерном та затверджується наказом керівника закладу освіти.

Згідно з п. 10 *Положення № 1128* заходи педагогічної інтернатури можуть здійснюватися безпосередньо в закладі освіти, а також, за наявності технічних можливостей, дистанційно в режимі відеоконференцій або аудіоконференцій.

? *Кого можна призначити педагогом-наставником? Чи можна призначити директора, заступника директора з числа педагогічних працівників?*

Згідно з ч. 3 ст. 23 *Закону про ПЗСО* виконання обов'язків педагога-наставника покладається на **педагогічного працівника** з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років **за відповідною спеціальністю** (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією).

Пунктом 6 Положення № 1128 встановлено, що обов'язки педагога-наставника **може виконувати керівник закладу освіти або його заступник** у разі **неможливості дотримання вимог**, передбачених абз. 3 п. 2 цього *Положення*.

Тож, якщо в закладі освіти немає інших педагогічних працівників з досвідом педагогічної діяльності не менше п'яти років за відповідною спеціальністю (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією), то можливе призначення наставником директора або його заступника з числа педагогічних працівників, які відповідають вимогам абз. 3 п. 2 *Положення № 1128*.

Призначення заступників директора відбувається за наказом директора закладу освіти. А якщо йдеться безпосередньо про директора закладу освіти, то з метою врегулювання конфлікту інтересів при призначенні і, відповідно, при встановленні доплати за наставництво як призначення, так і встановлення доплати мають відбуватися **за рішенням/погодженням органу управління**.

Відповідно до наказу керівника закладу освіти педагога-наставника **може бути замінено у разі** (п. 8 *Положення № 1128*):

- звільнення або переведення педагога-наставника з посади педагогічного працівника;
- письмової відмови педагога-наставника від виконання своїх обов'язків;
- довготривалої відсутності педагога-наставника на робочому місці з поважних причин (хвороба, сімейні обставини тощо);
- обґрунтованої заяви інтерна щодо заміни педагога-наставника.

² *Положення про педагогічну інтернатуру, затверджене наказом МОН від 25.10.2021 № 1128.*

ВСТАНОВЛЕННЯ ДОПЛАТИ ПЕДАГОГУ-НАСТАВНИКУ

? В якому порядку встановлюють доплату педагогу-наставнику?

Згідно з ч. 4 ст. 23 Закону про ПЗСО відповідно до рішення керівника закладу освіти педагогічному працівнику за виконання обов'язків педагога-наставника призначають доплату у **граничному розмірі — 20%** його посадового окладу (ставки зарплати) в межах фонду оплати праці закладу освіти. Те саме передбачено *Розмірами доплат за окремі види педагогічної діяльності працівникам у державних і комунальних закладах та установах освіти, затвердженими постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391* (далі — *Розміри доплат*).

Звернемо увагу на такі **нюанси** виплати доплати:

- розмір доплати **не фіксований**, тобто конкретний розмір встановлюється за рішенням керівника закладу освіти **залежно від наявності коштів чи від інших чинників** (наприклад, досвіду наставника);
- розмір доплати **не залежить** від обсягу навчального навантаження вчителя/викладача і встановлюється у відсотках від тарифної ставки (посадового окладу);
- якщо педагог має право на підвищення посадового окладу (наприклад, за наявність педагогічного звання), то розмір доплати розраховують **з огляду на оклад із підвищеннями** (п. 34 Інструкції № 102);
- за час роботи в **період канікул** виплачують зарплату, встановлену при тарифікації, що передувала початку канікул, **тобто в повному обсязі, з урахуванням доплати за наставництво** (п. 71 Інструкції № 102).

✎ **Приклад 1 (вчитель).** Наказом керівника закладу освіти наставником інтерна призначено вчителя початкових класів, який має вищу кваліфікаційну категорію (оклад за ЄТС — 7001,00 грн + 10% за постановою № 22 = 7701,10 грн). Його педагогічне навантаження на тиждень становить 24 години (норма на ставку — 18). Розмір доплати за наставництво — 20%.

Вище ми зазначали, що розмір доплати **не залежить** від обсягу навчального навантаження вчителя, а встановлюється у відсотках від тарифної ставки (посадового окладу).

Отже, доплата за наставництво становитиме:

$$7701,10 \text{ грн} \times 20\% = 1540,22 \text{ грн.}$$

✎ **Приклад 2 (заступник).** Наказом керівника закладу освіти наставником інтерна (призначається на вчителя початкових класів) призначено заступника директора з НВР. Цей заступник в цьому закладі веде викладацьку роботу як вчитель початкових класів, де має вищу кваліфікаційну категорію (оклад за ЄТС — 7001,00 грн + 10% за постановою № 22 = 7701,10 грн). Його педагогічне навантаження на тиждень становить 9 годин. Розмір доплати за наставництво — 20%. Чи слід встановити доплату і як заступнику, і як вчителю?

Згідно з ч. 3 ст. 23 Закону про ПЗСО виконання обов'язків педагога-наставника покладається на **педагогічного працівника** з досвідом педагогічної діяльності, як правило, не менше п'яти років **за відповідною спеціальністю** (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією).

Отже, в такому разі особу призначають наставником саме як **вчителя початкових класів** (про що слід зазначити в наказі про призначення), бо саме це є **відповідною спеціальністю** (такою самою або спорідненою предметною спеціальністю або спеціалізацією) за посадою інтерна.

Тож доплату за наставництво працівнику встановлюють **саме як вчителю початкових класів**. *Розмірами доплат* залежність розміру доплати від обсягу педагогічного навантаження педагогічного працівника **не встановлена**, отже, розмір доплати **не залежить** від обсягу навчального навантаження вчителя, а встановлюється у відсотках від тарифної ставки (посадового окладу).

Працівник має виконувати такі обов'язки **повністю** (незалежно від того, яке в нього педагогічне навантаження), а не наполовину менше. Ба більше, робочий час, який використовується на виконання такої роботи, жодним нормативним документом не встановлено, і працівник виконує обов'язки наставника поза своїми навчальними годинами. Тож незалежно від того, яке в учителя педагогічне навантаження, доплату йому встановлюють **від повного посадового окладу**. Отже, доплата становитиме:

$$(7001,00 \text{ грн}_{\text{повний оклад за ЄТС}} + 10\%_{\text{за постановою № 22}} = 7701,10 \text{ грн}) \times 20\% = 1540,22 \text{ грн.}$$

Б