

# БУХГАЛТЕР



[ibuhgalter.net](http://ibuhgalter.net)

## Працівники у ФОП-роботодавця:

оформити, врахувати і...  
не помилитися

**с. 5**

## Демобілізація:

повернення до роботи,  
вплив періоду служби  
на оплатні гарантії

**с. 13**

## Переказ грошей між рахунками ФОП-єдинника:

що з доходом?

**с. 19**

# ПЕРЕДПЛАТИТЬ БЕЗДОГАННИЙ ДУЕТ!

передплата на  
**2023** **ДІК**

- Лінія консультацій для передплатників
- Бухгалтерський інтернет-портал [ibuhgalter.net](http://ibuhgalter.net)
- Щотижнева розсилка з профільними новинами
- Безкоштовні вебіари



Отримайте  
**ЕЛЕКТРОННУ**  
версію!

«Професійний бухгалтер»  
і «Зарплата та кадрова справа»

Ми потурбувалися про те, щоб ви  
не пропустили нічого важливого!

**5324** грн/рік

**20%**  
**ЗНИЖКА**

0 800 300 395




**СТРІЧКА НОВИН** ..... 3


**СТАТТІ**

Олена Огай

**Працівники у ФОП-роботодавця: оформити, врахувати і... не помилитися** ..... 5

На трудові відносини у ФОП, зокрема єдинників, поширюються загальноприйняті закони й нормативні акти, що регулюють трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності. Однак з огляду на те, що ФОП — це мала форма бізнесу, то й у багатьох локальних документах є деякі поступки.

Людмила Балла

**Демобілізація: повернення до роботи, вплив періоду служби на оплатні гарантії** ..... 13

Віriamo, що скоро Україна переможе, всі наші герої повернуться до мирного життя і, відповідно, на свої довоєнні посади. А наразі тільки певна частина захисників та захисниць України з різних причин демобілізуються та повертаються на свої робочі місця. Які порядок та строки повернення? До 19.07.2022 за мобілізованими працівниками зберігався середній заробіток. Це впливає на оплатні гарантії працівників після повернення до роботи. Як саме — розглянемо далі.


**ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК**

Євгенія Поставна

**Переказ грошей між рахунками ФОП-єдинника: що з доходом?** ..... 19

Чи вважається доходом ФОП — платника ЄП групи 3 без ПДВ (за ставкою ЄП 5%) переказ грошей між рахунками такого ФОП з метою поповнення обігових коштів?

Ірина Шевчук

**Ціна та кількість: чи обов'язково програмувати ці реквізити касового чека?** ..... 21

Підприємство торгує в роздріб будівельними матеріалами та згідно з Законом про РРО використовує ПРРО. Зазвичай кількість проданого товару залежить від довжини, площі чи ваги. Чи обов'язково програмувати ПРРО так, щоб у фіскальному чеку відображалась не тільки вартість товару, а і його ціна та кількість, зокрема якщо кількість не є цілою одиницею?


**ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ**
**На сайті електронної версії газети (www.ibuhgalter.net) ви зможете знайти додаткові матеріали**
(посилання на них позначені так: )

# ШАНОВНІ ПЕРЕДПЛАТНИКИ!

ВИДАВНИЧА ГРУПА «АС» піклується про своїх передплатників і нагадує, що, попри можливу нестабільну роботу ДП «Укрпошта», ми не залишаємо вас безпорадними у вирі нововведень.



Електронна версія газети додається до друкованої версії видання, яке ви передплачуєте. Вона виходить вчасно, незважаючи на заметіль або дощ, і щопонеділка очікує вас на сайті.

## ibuhgalter.net

ПЕРЕДПЛАТНИКА  
ДЛЯ КОНСУЛЬТАЦІЙ  
У ТРАВНІ 2023 РОКУ

# 5115



# НОВИЙ КОМПЛЕКТ:

ГАЗЕТА «ПРОФЕСІЙНИЙ БУХГАЛТЕР»

ТА «ПРОФБУХ LIVE»

«ПРОФБУХ LIVE»

Новий відеопроduct, що вигідно доповнює газету  
«Професійний бухгалтер» та її комплекти.

Це щомісячний вебінар, що складається з двох частин:

ПЕРЕДПЛАТНИКИ «ПРОФБУХ LIVE»  
ОТРИМУЮТЬ:

унікальну відеотеку з 12 ВИПУСКІВ за рік,  
яка в комплекті з газетами надасть  
бухгалтеру вичерпну, детальну та якісну  
інформацію як у звичній текстовій формі,  
так і у ФОРМИ ВІДЕО.



огляд змін  
і новин за місяць



тематичний  
відеопрактикум  
з важливої теми

## Документи та скорочення номера

**ПКУ** — Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI.

**ЦКУ** — Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV.

**ГКУ** — Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV.

**КЗпП** — Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

**КпАП** — Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X.

**Закон про бухоблік** — Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV.

**Закон про ЄСВ** — Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.

**Закон про соцстрахування** — Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV.

**Закон про РРО** — Закон України «Про застосування реєстраторів розрахункових операцій у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг» від 06.07.1995 № 265/95-ВР.

**КВЕД-2010** — Національний класифікатор України ДК 009:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту від 11.10.2010 № 457.

**ІПК** — індивідуальна податкова консультація.

**ЗІР** — загальнодоступний інформаційно-довідковий ресурс Державної фіскальної служби України ([www.zir.sfs.gov.ua](http://www.zir.sfs.gov.ua)).

**ВЗ** — військовий збір.

**ЗЕД** — зовнішньоекономічна діяльність.

**ЄСВ** — єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

**ЄП** — єдиний податок.

**ПДВ** — податок на додану вартість.

**ПДФО** — податок на доходи фізичних осіб.

**БВ** — бюджетне відшкодування.

**ЄРПН** — Єдиний реєстр податкових накладних.

**ЄДР** — Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань

**НМА** — нематеріальні активи.

**МЗП** — мінімальна заробітна плата.

**ОЗ** — основні засоби.

**ПЗ** — податкові зобов'язання.

**ПК** — податковий кредит.

**ПН** — податкова накладна.

**ПМП** — прожитковий мінімум для працездатної особи.

**ПСП** — податкова соціальна пільга.

**РРО/ПРО** — реєстратор розрахункових операцій/програмний РРО.

**СЕА** — система електронного адміністрування.

**УР** — уточнюючий розрахунок.

**ФОП** — фізична особа — підприємець.

**договір ЦПХ** — договір цивільно-правового характеру.

**к. дн.** — календарні дні.

**р. дн.** — робочі дні.

**нмдг** — неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

**🔍** — цей документ (консультацію) ви зможете знайти на сайті електронної версії газети ([www.ibuhgalter.net](http://www.ibuhgalter.net)).

В.о. головної редакторки  
**Куртенок Світлана**

Засновник і видавець газети  
**ТОВ «Видавничка група «АС»**

**Редакція:**

а/с 110, м. Київ, 03186

тел.: +38 (067) 576-60-07

e-mail: [pb@ibuhgalter.net](mailto:pb@ibuhgalter.net)

[www.ibuhgalter.net](http://www.ibuhgalter.net)

**Електронна версія:**

[www.ibuhgalter.net](http://www.ibuhgalter.net)

**Відділ передплати:**

тел. 0 800 300 395

**Реєстраційне свідоцтво:**

КВ № 21749-11649Р від 21.12.2015 р.

**Ціна договірної**

**Періодичність виходу:**

чотири рази на місяць

**Передплатний індекс:**

українська мова **98131**

© **ТОВ «Видавничка група «АС»**

Повне або часткове відтворення авторських матеріалів,  
розміщених у газеті «Професійний бухгалтер»,  
допускається тільки з письмового дозволу  
ТОВ «Видавничка група «АС»

## ОБНОВЛЕНО СТРОКИ ЗБЕРІГАННЯ ДОКУМЕНТІВ ТА ПРАВИЛА ЛИСТУВАННЯ З ДПС: НАБУВ ЧИННОСТІ ЗАКОН

Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо імплементації міжнародного стандарту автоматичного обміну інформацією про фінансові рахунки» від 20.03.2023 № 2970-IX, яким внесено низку змін до ПКУ та інших законодавчих актів, набув чинності з 28.04.2023, окрім окремих його положень, для яких у законі передбачено особливий порядок набуття чинності.

Зокрема, в новій редакції викладено п. 42.4 ПКУ, який визначає порядок листування платників податків з контролюючими органами. Серед іншого передбачено, що платники податків, які подають звітність в електронній формі та/або пройшли електронну ідентифікацію онлайн в Електронному кабінеті, **можуть** здійснювати листування з контролюючими органами засобами електронного зв'язку в електронній формі з огляду на вимоги Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22.05.2003 № 851-IV та Закону України «Про електронні довірчі послуги» від 05.10.2017 № 2155-VII. Для осіб, які є фінансовими агентами, листування з контролюючим органом в електронній формі є **обов'язковим** у випадках, визначених ПКУ. Листування контролюючих органів з платником податків здійснюється засобами електронного зв'язку в електронній формі шляхом надіслання документа в Електронний кабінет з одночасним надісланням платнику податків на його електронну адресу (адреси) інформації про вид документа, дату та час його надіслання в Електронний кабінет.

Крім того, платник податків (крім фінансового агента в частині листування з контролюючим органом з питань, визначених статтею 39<sup>3</sup> ПКУ) один раз протягом року може надіслати до контролюючого органу через Електронний кабінет заяву про відмову отримувати документи через Електронний кабінет. Датою завершення листування плат-

ника податків через Електронний кабінет є дата, зазначена у квитанції про доставку контролюючому органу заяви про відмову отримувати документи через Електронний кабінет.

Також у новій редакції викладено й п. 44.3 ПКУ, яким визначено строки зберігання первинних документів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової звітності, інших документів, інформації, пов'язаних з обчисленням і сплатою податків і зборів, ведення яких передбачено законодавством, а також документів, пов'язаних із виконанням вимог законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, а саме:

- **2555 днів** — для документів та інформації, необхідних для здійснення податкового контролю відповідно до статей 39 і 39<sup>2</sup> ПКУ (п.п. 44.3.1 ПКУ);

- **1825 днів** — для первинних документів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової звітності, інших документів, пов'язаних з обчисленням і сплатою податків і зборів, ведення яких передбачено законодавством, що складаються платниками податку на прибуток із числа резидентів та нерезидентів (визначених п. 133.1, п.п. 133.2.2 ПКУ) та неприбутковими підприємствами (які відповідають вимогам п. 133.4 ПКУ), а також юрособами, які обрали спрощену систему оподаткування, за винятком документів, до яких застосовується більш тривалий строк зберігання згідно з п.п. 44.3.1 ПКУ (п.п. 44.3.2 ПКУ);

- **1095 днів** — для інших документів, на які не поширюються вимоги пп. 44.3.1, 44.3.2 ПКУ (п.п. 44.3.3 ПКУ). До таких документів, зокрема, належать первинні документи ФОП, пов'язані з його діяльністю;

- **1095 днів** — для документів, пов'язаних із виконанням вимог іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, включаючи дозвільні документи (п.п. 44.3.4 ПКУ).

## ВОЄННИЙ СТАН ТА ЗАГАЛЬНУ МОБІЛІЗАЦІЮ ПРОДОВЖЕНО НА 90 ДІБ

Верховна Рада на засіданні 02.05.2023 ухвалила Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 02.05.2023 № 3057-IX, яким затверджено Указ Президента «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 01.05.2023 № 254/2023 (далі — Указ № 254). Відповідно до Указу № 254 строк дії воєнного стану в Україні продовжується з 05:30 20 травня 2023 року строком на 90 діб, тобто до 17.08.2023. Цей Закон набуває чинності з дня його опублікування.

Нагадаємо, що воєнний стан в Україні запроваджено Указом Президента «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022, затвердженим Законом України від 24.02.2022 № 2102-IX, з 05:30 24.02.2022 строком на 30 діб, а потім був продовжений відповідно до:

- Указу Президента від 14.03.2022 № 133/2022, затвердженого Законом України від 15.03.2022 № 2119-IX, — з 05:30 26.03.2022 строком на 30 діб;

- Указу Президента від 18.04.2022 № 259/2022, затвердженого Законом України від 21.04.2022 № 2212-IX, — з 05:30 25.04.2022 строком на 30 діб;

- Указу Президента від 17.05.2022 № 341/2022, затвердженого Законом України від 22.05.2022 № 2263-IX, — з 05:30 25.05.2022 строком на 90 діб;

- Указу Президента від 12.08.2022 № 573/2022, затвердженого Законом України від 15.08.2022 № 2500-IX, — з 05:30 23.08.2022 строком на 90 діб;

- Указу Президента від 07.11.2022 № 758/2022, затвердженого Законом України від 16.11.2022 № 2738-IX, — з 05:30 21.11.2022 строком на 90 діб;

- Указу Президента від 06.02.2023 № 58/2023, затвердженого Законом України від 07.02.2023 № 2915-IX, — з 05:30 19.02.2023 строком на 90 діб (до 20.05.2023).

Також депутати 02.05.2023 ухвалили Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку проведення загальної мобілізації»»



від 02.05.2023 № 3058-ІХ, яким затвердили Указ Президента «Про продовження строку проведення загальної мобілізації» від 01.05.2023 № 255/2023 (далі — Указ № 255).

Відповідно до Указу № 255 строк проведення загальної мобілізації також продовжується з 20 травня 2023 року на 90 діб.

### **КАБМІН ПРОДОВЖИВ ДІЮ АДАПТИВНОГО КАРАНТИНУ ДО 30.06.2023**

Кабмін у постанові «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 р. № 338 і постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236» від 25.04.2023 № 383 ухвалив рішення про продовження до **30 червня 2023 року** адаптивного каран-

тину та режиму надзвичайної ситуації у зв'язку із поширенням на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Відповідні зміни внесено до постанови КМУ від 09.12.2020 № 1236 та розпорядження КМУ від 25.03.2020 № 338-р.

### **ОНОВЛЕНО ДОВІДНИК ТИПІВ ОБ'ЄКТІВ ОПОДАТКУВАННЯ**

ДПС України оновила Довідник типів об'єктів оподаткування (станом на 24.04.2023), який містить 451 об'єкт оподаткування та використовується для заповнення форми № 20-ОПП.

Ознайомитися з Довідником можна на сайті ДПС України (tax.gov.ua → «Довідники, реєстри, переліки» → «Довідники» → «Типи об'єктів оподаткування»).

### **ЧЕРГОВЕ ОНОВЛЕННЯ «ЄДИНОГО ВІКНА ЗВІТНОСТІ»**

ДПС України на своєму сайті (tax.gov.ua → «Електронна звітність») опублікувала оновлення до версії 1.31.7.0 спеціалізованого клієнтського програмного забезпечення для формування та подання звітності до «Єдиного вікна подання електронної звітності» станом на 25.04.2023.

Цей комплект програмного забезпечення включає в себе зміни та доповнення із 01.01.2023 по 25.04.2023 включно та встановлюється тільки на релізи Системи версії 1.31.\*. Усі персональні довідники та налаштування користувача залишаються незмінними.

Зокрема, додано нові версії документів: **(1)** F/J 1201014 — Податкова накладна; **(2)** F/J 1201114 — Додаток 1 до податкової накладної. Додаток до податкової накладної; **(3)** F/J 1201214 — Додаток 2 до податкової накладної. Розрахунок коригування кількісних і вартісних показників до податкової накладної; **(4)** F/J 0301208 — Податкова декларація збору за місця для паркування транспортних засо-

бів; **(5)** F/J 0311208 — Розрахунок податкових зобов'язань збору за місця для паркування транспортних засобів. Додаток до Податкової декларації збору за місця для паркування транспортних засобів (пункт 9); **(6)** F/J 0303506 — Податкова декларація з туристичного збору; **(7)** F/J 0313506 — Додаток до Податкової декларації з туристичного збору.

Також відповідно до форм, які опубліковано на сайті Держстату, додано нові версії деяких статистичних форм звітності, зокрема:

- S0301119 — № 1-ПВ (квартальна). Звіт із праці (наказ Держстату від 12.05.2022 № 87);
- S0600320 — № 3-торг (квартальна). Звіт про продаж і запаси товарів у торговій мережі (наказ Держстату від 31.05.2022 № 117);
- S0601317 — № 1-опт (квартальна). Звіт про продаж і запаси товарів (продукції) в оптовій торгівлі (наказ Держстату від 31.05.2022 № 114) тощо.

### **НОВИЙ ІНФОРМАЦІЙНИЙ ЛИСТ ВІД ДПС УКРАЇНИ**

Податківці в інформаційному листі від 24.04.2023 № 3/2023 надали роз'яснення щодо особливостей визначення податкових (звітних) періодів для податку на прибуток підприємства платниками такого податку, які є виробниками сільськогосподарської продукції, в разі переходу на загальну систему оподаткування або змін у застосуванні таких податкових (звітних) періодів в окремих випадках зазначеними платниками.

Зокрема, податківці нагадали, що виробники сільськогосподарської продукції згідно з п.п. 137.45.1 ПКУ можуть обрати «особливий» річний податковий (звітний) період, який починається з 1 липня минулого звітного року і закінчується 30 червня поточного звітного року. Причому в разі переходу зі спрощеної системи оподаткування на загальну виробник сільськогосподарської продукції — платник податку на прибуток, який обрав такий «особливий» звітний період, за період оподаткування, що передуює переходу на «особливий» річний податковий період, має подати Податкову декларацію з податку на прибуток підприємства (далі — Декларація) за період з 1 січня

по 30 червня поточного звітного року та повідомити контролюючий орган про такий перехід шляхом надання відповідних пояснень до Декларації. А починаючи з 1 липня поточного року виробник сільськогосподарської продукції застосовує вже «особливий» річний податковий період, який починається з 1 липня поточного звітного року і закінчується 30 червня наступного звітного року. Особлива відмітка про надання Декларації виробником сільськогосподарської продукції за відповідний «особливий» річний податковий (звітний) період проставляється в **рядку 10** заголовної частини форми Декларації.

Водночас у разі якщо сільгосптоваровиробник при переході зі спрощеної системи на загальну не обрав «особливий» звітний період, то в першому звітному році такий сільгосптоваровиробник має застосовувати річний податковий (звітний) період для податку на прибуток підприємств як новостворений платник такого податку. Тож річний податковий (звітний) період для таких платників починається з дати переходу на загальну систему оподаткування і закінчується останнім календарним днем такого річного податкового (звітного) періоду.



## ПРАЦІВНИКИ У ФОП-РОБОТОДАВЦЯ: ОФОРМИТИ, ВРАХУВАТИ І... НЕ ПОМИЛИТИСЯ

На трудові відносини у ФОП, зокрема єдинників, поширюються загальноприйняті закони й нормативні акти, що регулюють трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої належності. Однак з огляду на те, що ФОП — це мала форма бізнесу, то й у багатьох локальних документах є деякі поступки.

### ПРОЦЕС ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ФОП-роботодавцю перед допуском до роботи потрібно здійснити досить просту процедуру прийняття працівника.

Послідовність таких дій можна сформулювати в чотири етапи, як це показано на рис. 1 (с. 6).

### КАДРОВА ДОКУМЕНТАЦІЯ

Законодавство прямо не передбачає для ФОП обов'язку вести кадрові документи. Але в листі від 21.11.2016 № 5907/0/10-16/06 Мінсоцполітики підкреслює, що норми КЗпП поширюються на всіх роботодавців без винятку, тому **ведення кадрового обліку має бути організоване й у ФОП**. Тож далі з'ясуємо, що повинен вести підприємець.

Почнемо з того, що підприємці можуть укласти колективний договір на добровільних засадах (тобто не зобов'язані). Щодо положення про оплату праці, то для підприємців також немає прямого обов'язку затверджувати його, але якщо працівникам встановлюватимуть премії, доплати за суміщення, тимчасове виконання обов'язків тощо, то краще його мати (див. лист Мінсоцполітики від 04.06.2013 № 212/13/133-13).

Чинним законодавством про працю не передбачено й обов'язковість для фізичної особи — підприємця мати штатний розпис. Але, на думку Мінсоцполітики, ФОП обов'язково має його складати, дотримуючись вимог Класифікатора професій у назвах посад і професій (див. листи від 21.11.2016 № 5907/0/10-16/06, від 21.05.2019 № 34/0/23-19/133).

До початку роботи роботодавець має ознайомити працівника з його обов'язками, умовами праці. Ця вимога стосується й ФОП. Так, у ст. 29 КЗпП викладено, що роботодавець до початку роботи **має проінформувати працівника** про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, зокрема його місцезнаходження), трудову функцію, яку працівник зобов'язаний виконувати (**посада та перелік посадових обов'язків**), дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) **права та обов'язки, умови праці**;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору, — під підпис;

5) **правила внутрішнього трудового розпорядку** або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) **проходження інструктажу з охорони праці**, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) **тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці**;

9) процедуру та встановлені КЗпП строки попередження про припинення трудового договору, яких мають дотримуватися працівник і роботодавець.



**Крок 1****Письмовий трудовий договір**

**Трудовий договір укладається з працівником у письмовій формі (ст. 24 КЗпП). Реєструвати його в центрі зайнятості не потрібно.** Типову форму такого договору затверджено наказом № 260 <sup>1</sup> (ФОП може вносити в неї деякі зміни, що не суперечать трудовому законодавству). Нумерує трудові договори ФОП самостійно.

Водночас зазначимо, що в період дії воєнного стану форму трудового договору сторони визначають за згодою (ч. 1 ст. 2 Закону № 2136 <sup>2</sup>). Тобто дотримання обов'язкової письмової форми трудового договору (ст. 24 КЗпП) під час воєнного стану не є обов'язковим, якщо ФОП і працівник вважають, що для них достатньо усної форми договору

**Крок 2****Розпорядження (наказ) про прийняття на роботу**

Розпорядження або наказ про прийняття на роботу оформлюється перед допуском працівника до трудових обов'язків, із зазначенням дати початку роботи, посади та умов, зафіксованих у трудовому договорі (якщо він був укладений).

Краще видавати розпорядження / наказ не пізніше ніж за день до початку роботи. ФОП може використовувати з цією метою типову форму № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу», затверджену наказом Держкомстату № 489 <sup>3</sup>

**Крок 3****Повідомлення про прийняття працівника на роботу**

Обов'язково потрібно подавати повідомлення про прийняття працівника на роботу (далі — Повідомлення) до ДПС до початку його роботи (краще не пізніше ніж за день). Спеціальних правил на період війни щодо подання Повідомлення не встановлено.

Повідомлення подають за типовою формою, затвердженою постановою КМУ № 413 <sup>4</sup>:

- засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб і дотриманням вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;
- на паперових носіях з копією в електронній формі. Зауважимо: подання Повідомлення в паперовій формі допустиме лише в разі, якщо у роботодавця немає технічної можливості повідомити належним чином, і лише разом із копією в електронній формі.

На думку Держпраці (див. лист від 28.03.2022 № 1340/4/4.1-зв-22), якщо роботодавець через не залежні від нього обставини не має можливості подати до органів ДПС повідомлення про прийняття працівника на роботу, роботодавець повинен мати підтвердження того, що він намагався вчинити такі дії. Як саме роботодавець має підтвердити відсутність такої можливості, Держпраці не зазначає. На нашу думку, таким підтвердженням може стати, наприклад, документ роботодавця, в якому зазначено його розміщення на території ведення активних бойових дій

**Крок 4****Трудова книжка**

На підставі трудового договору й розпорядження (наказу) роботодавець вносить запис у трудову книжку (у разі оформлення за основним місцем роботи). Трудові книжки працівників, які працюють у ФОП, зберігаються безпосередньо у працівників. Книгу обліку трудових книжок ФОП, відповідно, не ведуть.

ФОП може оформити трудову книжку працівникові, який до цього її не мав, тобто заповнити титульний аркуш і поставити печатку в разі її наявності. Водночас у ст. 48 КЗпП зазначено, що роботодавці не мають безумовного обов'язку вести трудову книжку для працівників, які вперше укладають трудовий договір. Однак у ст. 48 КЗпП конкретно йдеться про вимогу саме від працівника. Це означає, що якщо новий працівник вимагає паперову трудову книжку, роботодавець-ФОП зобов'язаний виконати цю вимогу.

Одночасно з цим нагадаємо, що трудова книжка визначена не як обов'язковий документ, який необхідний для прийняття на роботу, а як альтернативний. Відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП для укладання трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (в разі наявності) **або відомості про трудову діяльність із Реєстру застрахованих осіб**, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

Тож замість трудової книжки працівник може надати відомості про трудову діяльність із Реєстру застрахованих осіб, і за цією причиною йому не можна відмовити в працевлаштуванні

<sup>1</sup> Наказ Мінсоцполітики «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» від 08.06.2001 № 260.

<sup>2</sup> Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX.

<sup>3</sup> Наказ Держкомстату України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 № 489.

<sup>4</sup> Постанова КМУ «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту» від 17.06.2015 № 413.

Рис. 1.

Оформлення прийняття працівника на роботу



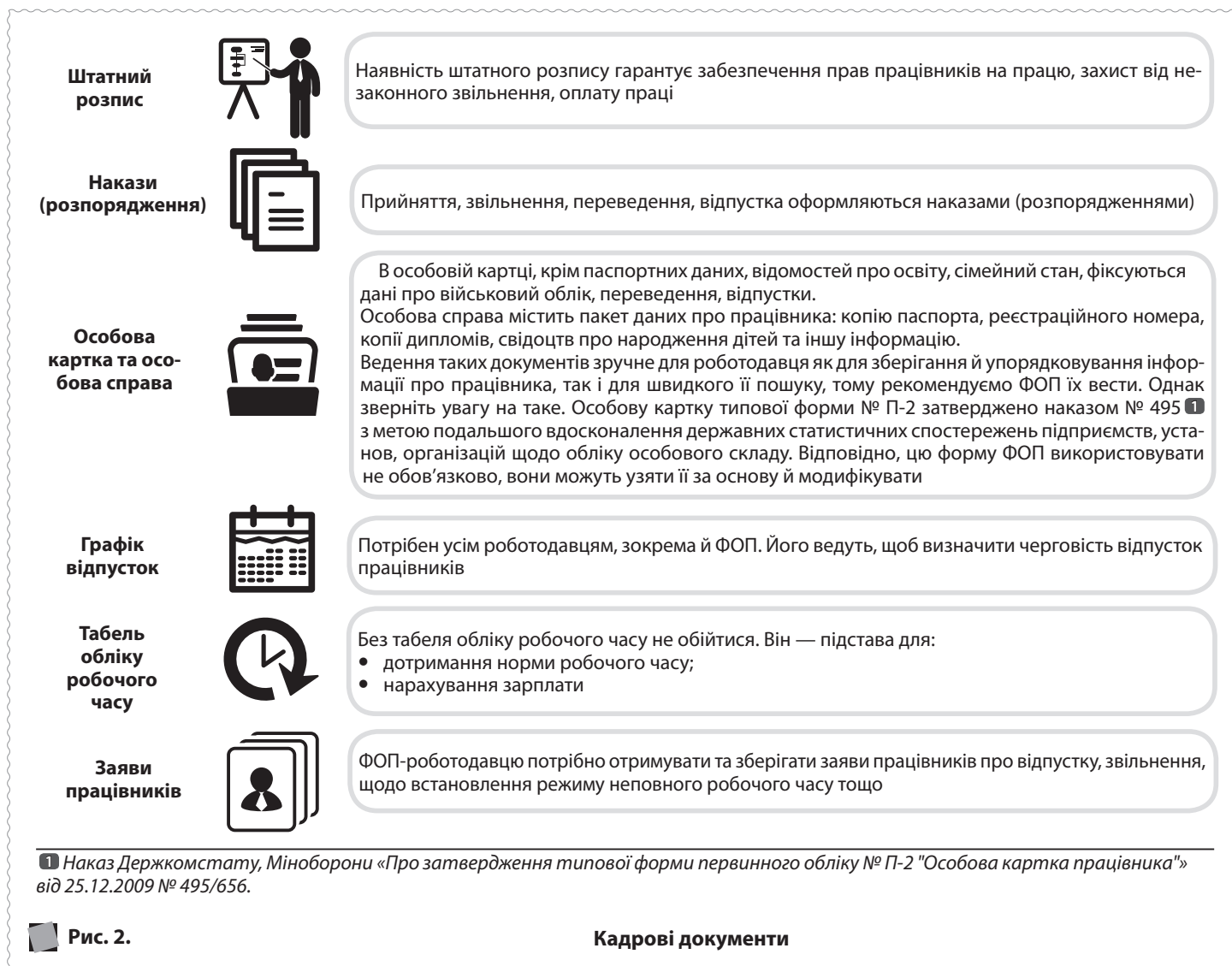
Крім того, у ст. 29 КЗпП зазначено: «*Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею*».

Тож, власне кажучи, КЗпП дозволяє в трудовому договорі визначити спосіб комунікації між роботодавцем та працівником із метою

ознайомлення із вказаною документацією. І це стосується порядку інформування працівника як до початку, так і під час роботи. Отже, якщо правила внутрішнього трудового розпорядку, посадову інструкцію, які передбачають права й обов'язки працівника, організацію робочого місця та інші робочі моменти, **реалізовано оформленим письмово трудовим договором між ФОП-роботодавцем та його працівником, то окремо ці документи вести не треба.**

А ось такі документи, як накази, особова картка та особова справа працівника, графік відпусток, повідомлення про відпустку, табель обліку робочого часу, графіки змінності, гарантують дотримання прав працівника. Отже, ФОП має забезпечити їх наявність.

Кадрові документи, які мають бути у роботодавця, наведено на рис. 2.



<sup>1</sup> Наказ Держкомстату, Міноборони «Про затвердження типової форми первинного обліку № П-2 "Особова картка працівника"» від 25.12.2009 № 495/656.

Рис. 2.

Кадрові документи

## ЗАРПЛАТНІ ПОДАТКИ

Таблиця 1. Порядок нарахування та сплати ПДФО, ВЗ та ЄСВ із зарплати працівників

Показник	ПДФО	ВЗ	ЄСВ
Ставка	18 %	1,5 %	22 %, 8,41 % прим. 1
Термін сплати	<p>Одночасно з платіжним документом на виплату зарплати банку потрібно подати платіжні документи на сплату ПДФО та ВЗ (п.п. 168.1.2 ПКУ).</p> <p><b>У разі виплати зарплати готівкою</b> перерахувати ПДФО та ВЗ слід <b>протягом 3 банківських днів</b>, що йдуть за днем виплати зарплати (п.п. 168.1.4 ПКУ).</p> <p><b>Якщо зарплату не виплачено</b>, ПДФО та ВЗ потрібно сплатити <b>протягом 30 к. дн.</b> після закінчення звітного місяця</p>		
	<p>Одночасного з поданням:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• платіжних інструкцій про перерахування коштів для сплати сум ЄСВ, в яких платник в реквізиті «Призначення платежу» зазначив період, за який нараховано заробітну плату;</li> <li>• або документів, що підтверджують фактичну сплату таких сум.</li> </ul> <p>У разі <b>виплати зарплати</b> ЄСВ має бути сплачений в сумі, не меншій ніж 22% суми коштів для виплати заробітної плати, зазначеної в грошових чеках, платіжних інструкціях на видачу (перерахування) коштів для виплати заробітної плати за період, за який виплачується зарплата. Якщо в платіжних інструкціях про перерахування коштів для сплати ЄСВ або в підтвердженні (квитанції) про позитивний результат обробки повідомлення про спрямування коштів з єдиного рахунку на небюджетний рахунок сума ЄСВ <b>менша ніж 22% суми коштів для виплати заробітної плати</b>, то обслуговуючі надавачі платіжних послуг приймають від платників ЄСВ грошові чеки та/або платіжні інструкції на видачу (перерахування) коштів для виплати заробітної плати разом із:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• довідкою-розрахунком <b>в електронній формі</b>;</li> <li>• або оригіналом довідки-розрахунку <b>в паперовій формі</b>, погодженої з контролюючим органом <b>за місцем взяття на облік</b> платника ЄСВ.</li> </ul> <p>Без перевірки сум ЄСВ, сплачених за платіжними інструкціями, банк приймає платіж, якщо платник надав довідку про видачу коштів для виплати заробітної плати без перевірки сум сплати єдиного внеску за формою, визначеною в додатку 2 до Порядку прийняття надавачами платіжних послуг на виконання платіжних інструкцій на виплату заробітної плати, затвердженого наказом МФУ від 16.09.2022 № 291.</p> <p>Кошти перераховуються одночасно з отриманням (перерахуванням) коштів на оплату праці (виплату доходу, грошового забезпечення), у тому числі в безготівковій чи натуральній формі.</p> <p>Якщо зарплату не виплачено, ЄСВ потрібно сплатити не пізніше 20 числа наступного місяця (ч. 8 ст. 9 Закону про ЄСВ)</p>		
	<p><b>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!</b> Зарплата має виплачуватися не рідше ніж 2 рази на місяць, тому ПДФО, ВЗ та ЄСВ доведеться сплачувати під час кожної виплати зарплати (у тому числі й за першу половину місяця).</p>		
База оподаткування	<p>Під час нарахування доходів у формі зарплати база оподаткування визначається як нарахована заробітна плата, <b>зменшена на суму ПСП за її наявності</b> (п. 164.6 ПКУ). Граничний розмір доходу, який надає право на «звичайну» ПСП, у 2023 році становить 3 760,00 грн.</p> <p><b>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ! 1.</b> ПСП застосовують тільки <b>на підставі заяви працівника</b>, а якщо він має право на підвищений розмір ПСП, — ще й за наявності <b>всіх необхідних документів</b>. <b>2.</b> Оскільки працівники, які відпрацювали місячну норму праці, не можуть отримувати менше ніж 6 700,00 грн (див. табл. 2 на с. 9), права на «звичайну» ПСП вони не мають (<b>6 700,00 &gt; 3 760,00</b>).</p>	Сума нарахованої заробітної плати	<p>Сума нарахованої заробітної плати.</p> <p><b>НЮАНС.</b> Законом про ЄСВ встановлено, що <b>база нарахування ЄСВ</b> не може бути меншою від розміру МЗП прим. 2 у місяці, в якому нараховується ЄСВ (у 2023 році — 6 700,00 грн), і більшою за 15 МЗП (у 2023 році — 100 500,00 грн).</p>
	<p>Примітка 1 У разі нарахування ЄСВ на зарплату працівників — осіб з інвалідністю всі роботодавці (зокрема й ФОП) мають застосовувати ставку 8,41 % до фактичної суми нарахованої зарплати таким працівникам (зокрема й тим, які працюють за сумісництвом).</p>		
	<p>Примітка 2 Це правило стосується тільки працівників, які працюють у підприємця за основним місцем роботи. ЄСВ на зарплату сумісників нараховується на фактичну суму зарплати без «дотягування» до розміру МЗП.</p>		

**Приклад 1.** Продавець-консультант за основним місцем роботи (без інвалідності) повністю відпрацював квітень 2023 року (20 р. дн. згідно з робочим графіком).

**Варіант 1.** Працює на повну ставку, нарахована зарплата — 6 700,00 грн (права на ПСП не має):

- ПДФО = 6 700,00 × 18 % = 1 206,00 (грн);
- ВЗ = 6 700,00 × 1,5 % = 100,50 (грн);
- ЄСВ = 6 700,00 × 22 % = 1 474,00 (грн);



**Варіант 2.** Працює на 0,5 ставки (ставка — 6 700,00 грн), нарахована зарплата — 3 350,00 грн (є право на «звичайну» ПСП — 1 342,00 грн):

- зарплата до виплати = 6 700,00 – 1 206,00 – 100,50 = 5 393,50 (грн).
- ПДФО = (3350,00 – 1342,00) × 18 % = 361,44 (грн);
- ВЗ = 3350,00 × 1,5 % = 50,25 (грн);
- ЄСВ = 6 700,00<sub>мзп</sub> × 22 % = 1 474,00 (грн);
- зарплата до виплати = 3 350,00 – 361,44 – 50,25 = 2 938,31 (грн).

### ЗАРПЛАТНА ЗВІТНІСТЬ

ФОП-роботодавці як на загальній системі оподаткування, так і платники ЄП, мають надавати звітність за формами і в терміни, встановлені для всіх суб'єктів господарювання. Отже,

на підставі зарплатних документів ФОП складає Податковий розрахунок<sup>1</sup>. Його подають протягом 40 к. дн., наступних за останнім календарним днем звітного (податкового) періоду.

### ЗАРПЛАТНІ НЮАНСИ

Підприємець має вести облік витрат на оплату праці (ч. 2 ст. 30 Закону про оплату праці<sup>2</sup>, наказ № 489). Таким чином, ФОП має вести розрахунково-платіжні відомості, розрахункові листки (надають працівникам), розрахункові відомості, платіжні відомості щодо

зарплатних нарахувань та належних зарплатних виплат.

Отже, кожний ФОП, нараховуючи зарплату своїм працівникам, має знати нюанси її нарахування, терміни виплати тощо. Основні моменти наведемо в табл. 2.

Таблиця 2. Особливості нарахування та сплати зарплати

Нюанс	Пояснення
Терміни сплати	<b>Не рідше двох разів на місяць</b> через проміжок часу, що не перевищує 16 к. дн., та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ст. 115 КЗпП). <b>ПОРАДА.</b> Для зручності встановіть терміни виплати зарплати, наприклад 21 (так званий аванс) і 5 (зарплата за другу половину місяця) числа щомісяця. Звертаємо вашу увагу також на те, що коли день виплати <b>припадає на вихідний день</b> , виплатити зарплату потрібно <b>напередодні</b> .
Виплата зарплати	Якщо зарплату виплачують готівкою, то в день виплати обов'язково має бути складена зарплатна відомість, яка підтверджує термін видачі та факт отримання зарплати працівником. Якщо зарплата перераховується на особисті платіжні банківські картки працівників, то фактом видачі є банківська виписка й відомість розподілу зарплати, завірені банком
Мінімальний розмір	За умови відробітку повної норми робочого часу розмір нарахованої працівникові зарплати не може бути нижчим за МЗП. У 2023 році розмір мінімальної зарплати становить 6 700 грн та буде таким весь рік. Водночас мінімальний посадовий оклад (без доплат і надбавок) в 2023 році має бути не меншим за 2 684,00 грн — ч. 6 ст. 96 КЗпП, ч. 6 ст. 6 Закону про оплату праці. Виняток — робота в режимі неповного робочого часу, зокрема за сумісництвом. Проте ЄСВ із зарплати працівників, оформлених за основним місцем роботи, і в таких випадках все одно потрібно сплатити з суми, не меншої за МЗП
ПСП	Як ми вже зазначали вище, базу оподаткування ПДФО може бути зменшено на розмір ПСП. Її розміри та приклад розрахунку ви можете знайти в матеріалі «ПСП-2023: відповідаємо на актуальні запитання» // «ПБ», № 4/2023, с. 18

<sup>1</sup> Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, форма якого затверджена наказом МФУ від 13.01.2015 № 4.

<sup>2</sup> Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.



Нюанс	Пояснення
<b>Відпустка</b>	<p>Усім працівникам потрібно надавати щорічні основну й додаткову відпустки зі збереженням заробітної плати. Тривалість основної відпустки має бути <b>не менше ніж 24 к. дн. за відпрацьований робочий рік</b>, який відлічується з дня укладення трудового договору (ст. 75 КЗпП).</p> <p>Водночас у ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 вказано: «У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік». У наведеній нормі:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• обмеження стосується виключно щорічної основної відпустки;</li> <li>• обмеження може бути застосоване до щорічної основної відпустки за поточний робочий рік. На щорічні основні відпустки за попередні робочі роки застосовувати обмеження не можна.</li> </ul> <p>Застосовувати обмеження чи ні — вирішує роботодавець. Тож ФОП може ухвалити рішення: під час воєнного стану надавати щорічні основні відпустки за поточний робочий рік виключно тривалістю 24 календарні дні або ж не застосовувати обмеження і надати щорічну основну відпустку в повному обсязі, якщо працівник має на неї право</p>
<b>Лікарняні</b>	<p><b>Перші 5 днів хвороби</b> працівника за основним місцем роботи підприємець оплачує <b>за свій рахунок</b>. Починаючи з 6-го дня хвороби ці витрати бере на себе ПФУ. Підстава — наданий працівником паперовий листок непрацездатності або е-лікарняний.</p> <p>Для реалізації права працівника на допомогу по тимчасовій непрацездатності ФОП призначає та надає за основним місцем роботи зазначену допомогу, розраховану лише за основним місцем роботи, і в разі відмови в призначенні допомоги за основним місцем роботи працівник за місцем роботи за сумісництвом має право на таку допомогу, розраховану лише за сумісництвом, причому лише за одним місцем роботи за сумісництвом. Відповідні висновки містяться в листах ПФУ від 26.01.2023 № 2748-2294/К-03/8-2800/23 та від 24.01.2023 № 2371-2159/Я-03/8-2800/23.</p> <p>Документальним підтвердженням нереалізації права застрахованої особи на страхову виплату у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності буде вмотивоване рішення страхувальника або уповноважених ним осіб про відмову в призначенні страхової виплати</p>
<b>Кількість працівників — 8 і більше</b>	<p>Якщо у ФОП-роботодавця кількість працівників, для яких це місце роботи є основним, збільшилася до 8 й більше осіб, то такому ФОП потрібно бути готовим виконувати «інвалідний» норматив щодо кількості працівників з інвалідністю (ст. 19 Закону № 875 <sup>1</sup>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4% від СКШП <sup>2</sup> за рік;</li> <li>• 1 людина, якщо працює від 8 до 25 осіб.</li> </ul> <p>Щодо звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, то в 2023 році суб'єктам господарювання вже не треба звітувати про те, скільки осіб з інвалідністю вони працевлаштували, та самостійно обчислювати суму штрафу, яку треба сплатити за невиконання нормативу. Але і норматив, і штраф зберігаються!</p> <p>Згідно з тією самою ст. 19 Закону № 875 інформацію про виконання або невиконання нормативу Фонд інвалідів дізнається від Пенсійного фонду. А той дізнається про це з поданих роботодавцями даних у Податковому розрахунку (об'єднаній звітності з ПДФО, ВЗ та ЄСВ)</p>

<sup>1</sup> Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-ХІІ.

<sup>2</sup> Середня кількість штатних працівників.

<sup>3</sup>

Закон України  
«Про Державний  
бюджет України  
на 2023 рік»

від 03.11.2022 № 2710-ІХ.

<sup>4</sup>

Закон України  
«Про індексацію грошових  
доходів населення»  
від 03.07.1991 № 1282-ХІІ

Щодо індексації заробітної плати зазначимо, що Закон про Держбюджет 2023 <sup>3</sup> зупинив з 01.01.2023 дію Закону про індексацію <sup>4</sup>. Це передбачено в п. 3 «Прикінцевих по-

ложень» Закону про Держбюджет-2023. Отже, роботодавцям, зокрема й ФОП, не потрібно нараховувати індексацію заробітної плати протягом січня–грудня 2023 року.

### ШТРАФИ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В 2023 РОЦІ

Згідно з абз. 5 ч. 3 ст. 16 Закону № 2136 в період дії воєнного стану в разі виконання в повному обсязі та в установленний строк приписів щодо усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП, не застосовуються.

Отже, щоб не сплачувати величезні штрафи (розміри див. у табл. 3 на с. 11)

в разі виявлення порушень, ФОП необхідно усунути порушення у строк, встановлений у приписі. Підкреслимо, що абз. 5 ч. 3 ст. 16 Закону № 2136 стосується **всіх порушень**, передбачених ст. 265 КЗпП. Водночас, зокрема, не стосується адміністративних правопорушень, передбачених ст. 41 КпАП, тобто до ФОП може бути застосована адмінвідповідальність.

Таблиця 3. Фінансова відповідальність за ст. 265 КЗпП

Порушення	Розмір штрафу
<p>1. Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту).</p> <p>2. Оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором із нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу.</p> <p>3. Виплата заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків</p>	<p>1. Десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, установленної законом на момент виявлення порушення (далі — МЗП на момент виявлення) (наразі — 67 000,00 грн), за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.</p> <p>2. Тридцятикратний розмір МЗП на момент виявлення (наразі — 201 000,00 грн) за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, якщо порушення вчинено повторно протягом 2 років із дня виявлення порушення</p>
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	Трикатний розмір МЗП на момент виявлення (20 100,00 грн)
<p>Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці.</p> <p>Наприклад:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• виплата зарплати, нижчої за мінімальну (у 2023 році МЗП становить 6 700 грн — у місячному розмірі, 40,46 — у почасовому розмірі) (ст. 95 КЗпП і ст. 31 Закону про оплату праці);</li> <li>• встановлення окладу, нижчого від ПМПО, чинного на 1 січня поточного року: в 2023 році — 2 684,00 грн (ч. 6 ст. 96 КЗпП);</li> <li>• порушення порядку оплати за наднормовий час (ст. 106 КЗпП);</li> <li>• порушення порядку оплати за роботу у вихідні дні (ст. 107 КЗпП);</li> <li>• порушення порядку оплати за роботу в нічний час (ст. 108 КЗпП);</li> <li>• порушення порядку оплати всіх видів відпусток;</li> <li>• незбереження середнього заробітку у випадках, передбачених законодавством;</li> <li>• недотримання гарантій і компенсацій в разі службових відряджень тощо</li> </ul>	Двокатний розмір МЗП на момент виявлення (13 400,00 грн) за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення
Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законом № 2232 <b>1</b> , Законом № 1975 <b>2</b> , Законом № 3543 <b>3</b>	Чотирикратний розмір МЗП на момент виявлення (26 800,00 грн) за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод в її проведенні	<p>1. Трикатний розмір МЗП на момент виявлення (20 100,00 грн).</p> <p>2. Шістнадцятикратний розмір МЗП на момент виявлення (107 200,00 грн), якщо це порушення вчинено під час проведення перевірки з питань фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи протягом повного робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків</p>
Перевищення встановленої ст. 21 <sup>1</sup> КЗпП допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором із нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи	Трикатний розмір МЗП на момент виявлення (20 100,00 грн) за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення
Порушення інших вимог законодавства про працю	<p>1. Розмір МЗП (6 700,00 грн) за кожне таке порушення.</p> <p>2. Двокатний розмір МЗП (13 400,00 грн) за кожне таке порушення, якщо його вчинено повторно протягом року з дня виявлення</p>
<p><b>1</b> Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-XII.</p> <p><b>2</b> Закон України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12.12.1991 № 1975-XII.</p> <p><b>3</b> Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 № 3543-XII.</p>	

Розглянемо штрафи КпАП, що застосовуються за найпоширеніші порушення трудового законодавства, в табл. 4.

Таблиця 4. Адміністративні штрафи за «трудові» порушення (ст. 41 КпАП)

Вид порушення	Розмір штрафу	Сума штрафу, грн
1. Порушення встановлених термінів виплати зарплати працівникам, її виплата не в повному обсязі	30–100 нмдг	510,00–1 700,00
2. Порушення терміну надання працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності в цього ФОП, необхідних для призначення пенсії (про стаж, зарплату тощо), визначеного Законом № 393 <sup>1</sup> , або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані		
3. Порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення		
4. Інші порушення законодавства про працю, крім наведених нижче		
5. Повторні протягом року порушення, зазначені в пп. 1–4 цієї таблиці, за які особу вже піддано адміністративному стягненню, або такі самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю	100–300 нмдг	1 700,00–5 100,00
6. Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких ухвалено рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства	500–1 000 нмдг	8 500,00–17 000,00
7. Повторне протягом року порушення, зазначене в п. 6 цієї таблиці, за яке особу вже піддано адміністративному стягненню	1 000–2 000 нмдг	17 000,00–34 000,00
8. Порушення встановлених законом гарантій і пільг для працівників, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами № 2232, № 1975, № 3543	50–100 нмдг	850,00–1 700,00
9. Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці, крім порушення, зазначеного в п. 10 цієї таблиці	Для працівників — 4–10 нмдг. Для ФОП — 20–40 нмдг	68,00–170,00 340,00–680,00
10. Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) про нещасний випадок на виробництві	20–50 нмдг	340,00–850,00
11. Вчинення мобінгу (цькування) працівника	Для громадян — 50–100 нмдг або громадські роботи на строк від 20 до 30 годин. Для ФОП — 100–200 нмдг або громадські роботи на строк від 30 до 40 годин	850,00–1 700,00 1 700,00–3 400,00
12. Повторне протягом року порушення, зазначене в п. 11 цієї таблиці, за яке особа вже зазнала адміністративного стягнення	Для громадян — 100–200 нмдг або громадські роботи на строк від 30 до 50 годин. Для ФОП — 200–400 нмдг або громадські роботи на строк від 40 до 60 годин	1 700,00–3 400,00 3 400,00–6 800,00

<sup>1</sup> Закон «Про звернення громадян» від 02.10.1996 № 393/96-ВР.

Олена Огай,  
в. о. головної редакторки газети «Медична бухгалтерія»







## ДЕМОБІЛІЗАЦІЯ: ПОВЕРНЕННЯ ДО РОБОТИ, ВПЛИВ ПЕРІОДУ СЛУЖБИ НА ОПЛАТНІ ГАРАНТІЇ

Віriamo, що скоро Україна переможе, всі наші герої повернуться до мирного життя і, відповідно, на свої довоєнні посади. А наразі тільки певна частина захисників та захисниць України з різних причин демобілізуються та повертаються на свої робочі місця. Які порядок та строки повернення? До 19.07.2022 за мобілізованими працівниками зберігався середній заробіток. Це впливає на оплатні гарантії працівників після повернення до роботи. Як саме — розглянемо далі.

### ПОВЕРНЕННЯ ДО РОБОТИ: НОРМАТИВНЕ ПІДҐРУНТЯ

Згідно з ч. 3 ст. 119 КЗпП та ч. 2 ст. 39 Закону № 2232<sup>1</sup> збереження посади за мобілізованим працівником здійснюється до дня його фактичного звільнення з військової служби.

Згідно з ч. 3 ст. 26 Закону № 2232 **закінченням проходження військової служби** вважається **день виключення** військово-службовця зі **списків особового складу** військової частини (військового навчального закладу, установи тощо). А як дізнатися про цю дату? Як свого часу підкреслювало Міноборони в листі від 21.08.2014 № 322/2/7142, про закінчення військової служби **робиться відповідний запис до військового квитка**.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Але це не значить, що відразу після звільнення з військової служби працівник повинен з'явитися на роботу. Так, згідно з ч. 11 ст. 26 Закону № 2232 особи, звільнені з військової служби, зобов'язані **в п'ятиденний строк** прибути до відповідних районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (далі — ТЦК та СП), військовозобов'язані СБУ<sup>2</sup> — до Центрального управління або регіональних органів СБУ, військовозобов'язані СЗРУ<sup>3</sup> — до відповідного підрозділу СЗРУ) **для взяття на військовий облік**.

Отже, після звільнення з військової служби у **працівника є 5 днів** (не уточнюється, що це робочі дні, тому за загальним правилом вважається, що йдеться про **календарні дні**), **аби стати на військовий облік**. І тут маємо **додаткову гарантію**. Так, згідно з ч. 2 ст. 119 КЗпП та ч. 2 ст. 21 Закону № 2232 громадяни України для виконання обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік, **звільняються від роботи** на час, необхідний для виконання зазначених обов'язків **із збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої зарплати**.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Отже, **на період взяття на військовий облік** (з наступного дня після звільнення з військової служби і по день взяття на військовий облік) за **працівником зберігають середній заробіток**. До речі, така середня зарплата не є виплатою за час мобілізації, тож у **додатку 1** Податкового розрахунку її потрібно відобразити як звичайну зарплату — у **графі 08** вказуємо код «1», а не код «47». **Наступного робочого дня** після взяття на військовий облік **працівник має вийти на роботу** (див. також лист Мінсоцполітики від 24.11.2015 № 1525/13/84-15).

Звісно, ситуації бувають різні, і роботодавцю загалом невідомо, чи став працівник на військовий облік після звільнення його з військової служби та в які терміни. Тут зазначимо таке.

**По-перше**, абз. 11 п. 260 Положення № 1153<sup>4</sup> передбачає: ТЦК та СП **не пізніше наступного дня після взяття на військовий облік** громадян, звільнених з військової служби, **письмово повідомляють** роботодавців, в яких до призову на військову службу ці громадяни працювали, про підставу звільнення з військової служби, строк військової служби, що зараховується до страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, стажу державної служби, **а також про день взяття їх на облік, у тому числі про причини перевищення строків взяття на військовий облік**.

**По-друге**, скажемо відразу, що нам невідомо, чи сумлінно виконують цю настанову ТЦК та СП. Тому про день взяття на військовий облік можна дізнатися з **військового квитка працівника**. Так, свого часу Міноборони в листі від 20.11.2015 № 116/2/2/21362 зазначало, що після демобілізації та взяття на військовий облік військовозобов'язаних у **військовому квитку проставляються відповідні відмітки**.

1

Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ.

2

Служба безпеки України.

3

Служба зовнішньої розвідки України.

4

Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене указом Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008.

## ОФОРМЛЕННЯ

Отже, загалом повернення до роботи мобілізованого працівника виглядає так.

**Крок 1. Інформування.** Після звільнення з військової служби працівнику доцільно відразу **проінформувати роботодавця про цей факт**. Але на цей момент конкретну дату повернення до роботи знати важко, адже невідомо, в який строк працівник стане на військовий облік та скільки часу буде проходити взяття на цей облік.

**ДО ВІДОМА.** Тому працівнику доцільно скласти **заяву** про намір повернутися на своє місце роботи **в день, коли він стане на військовий облік**. У заяві працівник:

- вказує фактичну дату, з якої він стає до виконання обов'язків. Це **наступний робочий день після взяття на військовий облік**;
- додає до заяви **військовий квиток** або **довідку** про проходження військової служби. За цими документами визначають **дату фактичного звільнення з військової служби** та дату **взяття на військовий облік**.

**Крок 2. Видання наказу.** У листі від 10.06.2015 № 231/06/186-15 Мінсоцполітики підкреслювало: працівник, який після демобілізації заявив роботодавцю про намір повернутися на своє місце роботи, стає до виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, **на підставі відповідного розпорядчого акта роботодавця**. Отже, на підставі

заяви працівника керівник видає відповідний **наказ (розпорядження)**. У ньому прописують гарантії **щодо збереження середнього заробітку** на період взяття на військовий облік.

За потреби поновлюють дані в особовій справі працівника. А от до трудової книжки записи про проходження військової служби **не вносять**.

Розглянемо на прикладі.

**Приклад 1.** Працівника згідно з даними військового квитка звільнено з військової служби 27.03.2023. Він прибув до ТЦК та СП та став на військовий облік 29.03.2023. У той же день написав заяву про:

- вихід на роботу 30.03.2023;
- надання щорічної основної відпустки.

**Ситуація 1 (вихід на роботу).** Стати на військовий облік працівник повинен за місцем реєстрації, а служити він міг в іншій частині країни, тому й дається 5 днів, аби прибути до ТЦК та СП. Втім, відлічувати час, необхідний для виконання зазначених обов'язків **із збереженням займаної посади і середньої зарплати, слід з наступного дня після звільнення з військової служби**. У такому разі **середній заробіток виплачують за 2 дні**: за 28.03.2023 (незважаючи на те, що працівник тільки добирався до ТЦК та СП) та за 29.03.2023. **До відома:** оскільки в розрахунковому періоді немає заробітку, то обчислення середньої зарплати проводять з огляду на оклад або МЗП — що більше.

Приклад наказу (розпорядження) керівника про вихід на роботу див. на рис. 1.

НАКАЗ			
29.03.2023	м. Миргород	№ 15/к	
<b>Про вихід на роботу Петренка В. В. у зв'язку зі звільненням з військової служби</b>			
У зв'язку зі звільненням з військової служби (демобілізацією) на підставі Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ та Кодексу законів про працю України від 10.12.1971			
НАКАЗУЮ:			
1. Петренку Василю Володимировичу, сторожу, приступити до виконання посадових обов'язків з 30.03.2023 у зв'язку зі звільненням з військової служби 27.03.2023 (відповідно до даних військового квитка).			
2. Головному бухгалтеру Пилипенко Т. Н.:			
— оплатити період взяття на військовий облік з 28.03.2023 по 29.03.2023 за середнім заробітком відповідно до ч. 2 ст. 22 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ та ст. 119 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971;			
— з 30.03.2023 оплати здійснювати відповідно до умов трудового договору.			
Підстава:			
1. Заява Петренка В. В.			
2. Військовий квиток НВ № 34567			
Директор	Заєць	Володимир ЗАЄЦЬ	
З наказом ознайомлені:			
головний бухгалтер	Пилипенко	Тетяна ПИЛИПЕНКО	29.03.2023
сторож	Петренко	Василь ПЕТРЕНКО	29.03.2023

Рис. 1.

Зразок наказу про вихід на роботу демобілізованого працівника

**Ситуація 2 (надання відпустки).** Імовірноше, працівник після демобілізації та взяття на військовий облік захоче не відразу приступати до роботи, а трохи перепочити, використавши щорічну відпустку. Якщо в нього є дні невикористаної щорічної відпустки (нагадаємо, що період служби з 19.07.2022 не зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, — див. табл. 1), то працівник, звісно, може піти у відпустку. У такому разі видається наказ про вихід на роботу, в якому також зазначають про надання відпустки.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Вийти у відпустку працівнику доцільно **не раніше дня взяття на військовий облік**. За умовами прикладу — не раніше 30.03.2023, адже за період взяття на військовий облік роботодавець виконує іншу гарантію — зберігає середній заробіток відповідно до **ч. 2 ст. 119 КЗпП та ч. 2 ст. 21 Закону № 2232**. Своєю чергою, згідно зі ст. 11 Закону про відпустки <sup>5</sup> щорічна відпустка має бути **перенесена на інший період або продовжена**

в разі виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи зі збереженням зарплати.

Тому недоцільно брати відпустку відразу з наступного дня після звільнення з військової служби, адже все одно відпустку доведеться продовжувати на період взяття на військовий облік, а сам період оплатити виходячи із середнього заробітку, розрахованого з окладу або МЗП — що більше (розрахунковий період — 2 місяці).

**Не з'являється** Якщо ж після сплину п'яти календарних днів із дня звільнення з військової служби працівник без поважних причин не з'явився на роботі, це розцінюють як порушення правил внутрішнього трудового розпорядку (див. лист Мінсоцполітики від 27.09.2017 № 2447/0/101-17). У такому разі в таблиці обліку робочого часу проставляють неявки з нез'ясованих причин «НЗ», а якщо працівник не надасть підтвердження поважної причини відсутності на роботі, такі дні будуть зараховані як прогули.

<sup>5</sup>  
Закон України  
«Про відпустки»  
від 15.11.1996  
№ 504/96-ВР.

Таблиця 1. Вплив на обчислення відпускних (компенсації) та стажу для надання щорічних відпусток

На що впливає?	Як впливає?
Розрахунок середньої зарплати для відпускних (компенсації за невикористану відпустку)	<p>Згідно з абз. 6 п. 2 Порядку № 100 <sup>1</sup> час, протягом якого <b>працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток</b> або зберігався частково, <b>виключається</b> з розрахункового періоду.</p> <p><b>Приклад 2.</b> Працівник після демобілізації повернувся на роботу 30.03.2023. З цього ж дня він іде в щорічну основну відпустку на 24 к. дн. Розрахунковий період: березень 2022 року – лютий 2023 року. Кількість календарних днів у розрахунковому періоді — 365, на який припадає 1 к. дн. святковий і неробочий (8 березня 2022 року). У розрахунковому періоді нараховувалися (умовно):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>зарплата за березень 2022 року в розмірі 15 000, 00 грн;</li> <li>середній заробіток за період військової служби з 01.04.2022 по 18.07.2022, який становить 52 476,00 грн. А за період служби з 19.07.2022 по 28.02.2023 (225 к. дн.) середній заробіток не зберігався.</li> </ul> <p><b>1.</b> Середньоденна зарплата: (15 000,00 грн + 52 476,00 грн) : (365 к. дн. – 1 к. дн. – 225 к. дн.) = 485,44 грн. <b>2.</b> Сума відпускних: 485,44 грн × 24 к. дн. = 11 650,56 грн</p>
Стаж для надання щорічних основних та додаткових відпусток	<p><b>Щорічна основна відпустка</b> Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, <b>включається</b> час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися <b>місце роботи (посада)</b> та <b>зарплата повністю або частково</b>.</p> <p><b>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!</b> Але з <b>19.07.2022</b> до цієї норми внесено зміни. А саме, що зазначене не стосується випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення <b>зберігалися місце роботи і посада</b> на час призову.</p> <p>Отже, з <b>19.07.2022</b> період військової служби <b>не враховують до стажу</b>, що дає право на щорічну основну відпустку.</p> <p>Зазначимо, що і до 19.07.2022 Мінекономіки наполягало на тому, що період військової служби (зі збереженням середнього заробітку) не враховується при обчисленні стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (див. лист від 01.07.2021 № 4712-06/34435-09 у газеті «Зарплата та кадрова справа», № 17/2021, с. 9). Але то були лише роз'яснення, які не впливають з норм Закону про відпустки. Тому вважаємо, що період військової служби до 19.07.2022 слід <b>включати до відпускного стажу</b>.</p> <p><b>Додаткова відпустка</b> Частиною 2 ст. 9 Закону про відпустки до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (ст. 7 та 8 цього Закону), <b>не передбачено зарахування періоду військової служби</b></p>

<sup>1</sup> Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.2005 № 100.



### ОБЧИСЛЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ЗА ПОРЯДКОМ № 100

Після демобілізації може виникнути потреба в розрахунку відпускних або компенсації за невикористану відпустку (наприклад, якщо працівник після демобілізації вирішить звільнитися), які обчислюються за правилами Порядку № 100. Як період служби впливає на такий розрахунок та на стаж, що дає право на відпустки, див. у табл. 1 на с. 15.

Після демобілізації може виникнути потреба в розрахунку середнього заробітку

і за останні 2 календарні місяці, який також обчислюється за правилами Порядку № 100. Вперше це може статися, коли обчислюється середня зарплата для оплати періоду взяття на військовий облік. Згодом він вам може знадобитись під час оплати курсів, відрядження, виплати матдопомоги та інших виплат у розмірі середньомісячної зарплати. Як період служби впливає на такий розрахунок, див. у табл. 2.

### ЛІКАРНЯНИ

Після демобілізації працівник може захворіти, тоді лікарняний обчислюється за правилами Порядку № 1266.


Як період служби впливає на такий розрахунок та на страховий стаж, див. у табл. 3 на с. 17.

**6**  
Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою КМУ від 26.09.2001 № 1266.



Таблиця 2. Вплив на обчислення середньої зарплати за останні два місяці за Порядком № 100

На що впливає?	Приклади
Оплата періоду взяття на військовий облік	<p>Загалом розрахунковим періодом є 2 календарні місяці, що передують місяцю, в якому працівник став на військовий облік.</p> <p>Згідно з абз. 6 п. 2 Порядку № 100 час, протягом якого працівники згідно із законодавством <b>не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається</b> з розрахункового періоду під час обчислення середнього заробітку.</p> <p>Отже, період військової служби (незалежно від того, чи зберігався середній заробіток) <b>виключається з розрахункового періоду</b>. У результаті в розрахунковому періоді немає виплат за відпрацьований час, з яких можна обчислити середній заробіток. Тоді слід зміститися назад на 2 календарні місяці. Якщо працівник служить вже давно, то і в них може не бути виплат за відпрацьований час. Для ситуації, коли не було заробітку протягом останніх 4 календарних місяців з не залежних від працівника причин (через хворобу, перебування у відпустці тощо), є спеціальна норма — абз. 2 п. 8 Порядку № 100. Розрахунок проводимо з окладу або МЗП — що більше.</p> <p><b>Приклад 3 (оклад &lt; МЗП).</b> Працівника (працює на умовах неповного робочого часу — 0,5 зайнятості) демобілізовано, 28 та 29 березня 2023 року він ставав на військовий облік, тобто ці дні оплачують за середнім заробітком. Попередні 4 місяці він перебував на військовій службі — немає жодного відпрацьованого дня. Оклад за умови повної зайнятості (на ставку) становить 3 934,00 грн. Число робочих днів за графіком роботи за останні 2 календарні місяці — 42 (22 р. дн. у січні та 20 р. дн. у лютому).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Повний оклад (3 934,00 грн) менший від МЗП (6 700,00 грн). Тому розрахунок проводимо з МЗП, але з урахуванням зайнятості — 3 350,00 грн (6 700,00 грн × 0,5 зайнятості).</li> <li>Середньоденна зарплата: 3 350,00 грн × 2 к. м. (умовний розрахунковий період) : 42 р. дн. = 159,52 грн. Отже, за період взяття на облік нараховують: 159,52 грн × 2 р. дн. = 319,04 грн.</li> </ol> <p><b>Приклад 4 (оклад &gt; МЗП).</b> Працівника (працює на умовах повного робочого часу, оклад становить 7 464,00 грн) демобілізовано, 28 та 29 березня 2023 року він ставав на військовий облік, тобто ці дні оплачують за середнім заробітком. Попередні 4 місяці він перебував на військовій службі — немає жодного відпрацьованого дня. Число робочих днів за графіком роботи за останні 2 календарні місяці — 42 (22 р. дн. у січні та 20 р. дн. у лютому).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Оклад (7 464,00 грн) більший за МЗП (6 700,00 грн). Тому розрахунок проводимо з посадового окладу — 7 464,00 грн.</li> <li>Середньоденна зарплата: 7 464,00 грн × 2 к. м. (умовний розрахунковий період) : 42 р. дн. = 355,43 грн. Отже, за період взяття на облік нараховують: 355,43 грн × 2 р. дн. = 710,86 грн</li> </ol>

**НАЙКРАЩІ ЕКСПЕРТИ ПРАЦЮЮТЬ ДЛЯ ВАС**

На що впливає?	Приклади
Оплата днів курсів, відраджень, днів донорства крові тощо	Згідно з абз. 6 п. 2 Порядку № 100 час, протягом якого працівники згідно із законодавством <b>не працювали і за ними не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається</b> з розрахункового періоду під час обчислення середнього заробітку.  <b>Приклад 5.</b> Працівника (працює на умовах повного робочого часу, оклад становить 7 464,00 грн) демобілізовано в березні 2023 року. 29 та 30 березня 2023 року він ставав на військовий облік, ці дні оплачено за середнім заробітком у розмірі 710,86 грн. У травні 2023 року він іде у відпустку з виплатою матдопомоги на оздоровлення в розмірі середньомісячної зарплати. У розрахунковому періоді (березень–квітень) період: • з 1 по 30 березня не відпрацьовано (22 р. дн.), оскільки працівник був на військовій службі та ставав на військовий облік, норма — 23 р. дн., відпрацьовано 1 р. дн. Нараховано 370,00 грн; • квітень 2023 року відпрацьовано повністю (20 р. дн.). Нараховано 8 510,00 грн.
Виплата матдопомоги в розмірі середньомісячної зарплати та вихідної допомоги	1. Середньоденна зарплата: $(370,00 \text{ грн} + 8 510,00 \text{ грн}) : (1 \text{ р. дн.}_{\text{відпрацьовано в березні}} + 20 \text{ р. дн.}_{\text{відпрацьовано у квітні}}) = 422,86 \text{ грн.}$ 2. Середньомісячна кількість робочих днів у розрахунковому періоді: $(23 \text{ р. дн.}_{\text{березня}} + 20 \text{ р. дн.}_{\text{квітня}}) : 2 = 21,5 \text{ р. дн.}$ 3. Середньомісячна зарплата (розмір матдопомоги): $422,86 \text{ грн/день} \times 21,5 \text{ р. дн.} = 9 091,49 \text{ грн}$

Таблиця 3. Вплив на обчислення допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю

На що впливає?	Як впливає?
Оплата днів хвороби та допомога у зв'язку з вагітністю та пологами	У п. 3 Порядку № 1266 перелічені поважні причини. Дні, не відпрацьовані з таких причин, треба виключати з розрахункового періоду. Але серед них <b>немає</b> періоду військової служби. Тому дні служби <b>не виключаються</b> з розрахунку середньоденної зарплати, незважаючи на те, що оплата за такі дні не проводилася. На цьому наголошувало ФСС у листі від 05.12.2022 № 1671-11-1 (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 23/2022, с. 6). Найімовірніше, такої думки буде і ПФУ, адже, незважаючи на зміни в п. 3 Порядку № 1266, це питання лишилося невирішеним.  <b>Приклад 6.</b> Працівник хворів з 20 по 24 березня 2023 року (5 к. дн.). Загальний страховий стаж — 10 років, страховий стаж за останні 12 місяців перед настанням страхового випадку — більше 6 місяців. У розрахунковому періоді (березень 2022 року – лютий 2023 року) нарахована зарплата в розмірі 44 900,00 грн. Загальна кількість к. дн. у розрахунковому періоді — 365. Також у цьому періоді він був мобілізований з 01.04.2022 по 30.09.2022. А з 1 по 3 листопада 2022 року він ставав на військовий облік внаслідок демобілізації. За: • період з 01.04.2022 по 18.07.2022 за ним зберігався середній заробіток, який за весь період складає 21 500,00 грн; • період служби з 19.07.2022 по 30.09.2022 (74 к. дн.) середній заробіток не зберігався; • період взяття на військовий облік з 01.11.2022 по 03.11.2022 за працівником зберігався середній заробіток у розмірі 976,88 грн. 1. Середньоденна зарплата: $(44 900,00 \text{ грн} + 21 500,00 \text{ грн} + 976,88 \text{ грн}) : 365 \text{ к. дн.} = 184,59 \text{ грн.}$ 2. Оскільки страховий стаж більше 8 років, то денна виплата дорівнює 100 % середньоденної зарплати — 184,59 грн. 3. Визначаємо розмір оплати днів хвороби (оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця): $184,59 \text{ грн} \times 5 \text{ к. дн.} = 922,95 \text{ грн}$
Страховий стаж для розрахунку лікарняних та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами	Якщо особа перебувала на службі <b>неповний місяць</b> , то такий місяць входить до страхового стажу. Якщо повний, то — <b>ні</b> (прим. 1) (прим. 2)
Примітка 1 До 2015 року включно роботодавці отримували компенсацію середнього заробітку з бюджету і на підставі ч. 7 ст. 7 Закону про ЄСВ не справляли ЄСВ з такої виплати. А з 2016 року роботодавці продовжували зберігати середній заробіток мобілізованим, але з бюджету така виплата вже не компенсувалася. Відповідно, положення ч. 7 ст. 7 Закону про ЄСВ вже не працюють, і з 01.01.2016 на середній заробіток нараховувався ЄСВ. Тож періоди служби починаючи з 01.01.2016, в яких нараховувався середній заробіток, входять до страхового стажу.	
Примітка 2 Норма ч. 5 ст. 8 Закону про ЄСВ про сплату ЄСВ із МЗП не застосовується в разі відпрацювання неповного робочого місяця (не всі робочі дні) лише в місяці прийняття / звільнення з роботи. У решті випадків для основного працівника без інвалідності сума ЄСВ (для ставки 22 %) не має бути меншою від мінімального страхового внеску (наразі — 1 474,00 грн). Якщо в поточному місяці працівник повернувся з військової служби та почав отримувати зарплату, то ЄСВ, нарахований за цей місяць, має бути не меншим від 1 474,00 грн. Отже, цей період <b>входить</b> до страхового стажу для розрахунку лікарняних та декретних.	
 <b>ВИНЯТОК.</b> Якщо працівник <b>весь місяць</b> був на військовій службі та за ним не зберігався середній заробіток, то в такому місяці в нього не буде нарахувань — не буде бази нарахування ЄСВ, а отже, немає потреби й контролювати нарахування ЄСВ виходячи з бази, не меншої від МЗП (див. лист ДФСУ від 31.03.2015 № 6667/6/99-99-17-03-01-15). Оскільки за такий місяць ЄСВ не нараховувався, то він <b>не входить</b> до страхового стажу.	

## СПЛАТА ЄСВ У МІСЯЦІ ВИХОДУ НА РОБОТУ

Якщо демобілізований працівник повертається на роботу посеред місяця, то потрібно застосувати ч. 5 ст. 8 Закону про ЄСВ, відповідно до якої для основного працівника без інвалідності сума ЄСВ не має бути меншою від мінімального страхового внеску (наразі — 1 474,00 грн). Для цього з МЗП потрібно порівняти: середній заробіток за час взяття на військовий облік та зарплату за фактично відпрацьований час (або відпускні, якщо працівник візьме відпустку будь-якого виду, або лікарняні, якщо працівник після демобілізації захворіє, тощо).

**Приклад 7.** Працівника (основне місце роботи) демобілізовано 20.03.2023, 21 та 22 березня 2023 року він ставав на військовий облік, ці дні оплачено за середнім заробітком у розмірі 710,86 грн. За робочі дні з 23 по 31 березня 2023 року нараховано 2 271,65 грн. За дні, які припали на мобілізацію в березні 2023 року, середній заробіток не зберігався.

Для цілей порівняння з МЗП визначаємо суму бази ЄСВ за березень: 2 271,65 грн + 710,86 грн = 2 982,51 грн. Як бачимо, зарплата

за березень 2023 року за основним місцем роботи **менша** від МЗП (2 982,51 грн < 6 700,00 грн). Отже, додаткова база ЄСВ: 6 700,00 грн – 2 982,51 грн = 3 717,49 грн.

ЄСВ, нарахований на зарплату, — 656,15 грн (2 982,51 грн × 22%), на додаткову базу — 817,85 грн (3 717,49 грн × 22%).

**Приклад 8.** Працівника (основне місце роботи) демобілізовано 14.03.2023, з 15 по 17 березня 2023 року (3 р. дн.) він ставав на військовий облік, ці дні оплачено за середнім заробітком у розмірі 957,14 грн. З 18.03.2023 по 31.03.2023 йому надана відпустка без збереження зарплати за згодою сторін.

Окрім середнього заробітку, який зберігався за дні взяття на облік, у працівника немає бази для нарахування ЄСВ. Оскільки весь березень 2023 року він перебуває з роботодавцем у трудових відносинах, то **потрібно** виконати вимогу про сплату ЄСВ не менше 1 474,00 грн.

Додаткова база ЄСВ: 6 700,00 грн – 957,14 грн = 5 742,86 грн. ЄСВ, нарахований на зарплату, — 210,57 грн (957,14 грн × 22%), на додаткову базу — 1 263,43 грн (5 742,86 грн × 22%).

Людмила Балла,  
PhD in Economics, консультантка



Дивіться  
наші вебінари  
у зручний для вас час  
на нашому  
інтернет-порталі



В·Е·Б·І·Н·А·Р·И

[www.ibuhgalter.net/webinars](http://www.ibuhgalter.net/webinars)





## ПЕРЕКАЗ ГРОШЕЙ МІЖ РАХУНКАМИ ФОП-ЄДИННИКА: ЩО З ДОХОДОМ?



Чи вважається доходом ФОП — платника ЄП групи 3 без ПДВ (за ставкою ЄП 5%) переказ грошей між рахунками такого ФОП з метою поповнення обігових коштів?

**Вимоги законодавства** Передусім нагадаємо заявлені істини, які визначені податковим законодавством та спираючись на які податківці зазвичай будують відповіді на подібні запитання платників:

1 Доходом ФОП-єдинника є будь-який дохід<sup>1</sup>, отриманий протягом податкового (звітного) періоду в грошовій формі (готівковій та/або безготівковій); матеріальній або нематеріальній (п.п. 1 п. 292.1 ПКУ).

2 До складу доходу ФОП-єдинника також включається вартість безоплатно отриманих протягом звітного періоду товарів (робіт, послуг), наданих єдиннику на підставі укладених письмових договорів, які не передбачають грошової чи іншої компенсації вартості таких товарів (робіт, послуг) (абз. 1 та 2 п. 292.3 ПКУ).

3 До доходу ФОП-єдинника **не включаються** (п.п. 1 п. 292.1 ПКУ):

- отримані такою фізособою пасивні доходи у вигляді процентів, дивідендів, роялті;
- страхові виплати і відшкодування;
- доходи у вигляді бюджетних грантів;
- доходи, отримані від продажу рухомого та нерухомого майна, яке належить на праві власності фізособі та використовується в її господарській діяльності.

Також не є доходом єдинника суми податків, зборів, утримані / нараховані при виконанні функцій податкового агента, та суми ЄСВ, нараховані відповідно до закону (п. 292.10 ПКУ). Крім того, перелік доходів, які також не відносяться до складу доходу єдинника, визначає п. 292.11 ПКУ.

4 Датою отримання доходу є дата надходження коштів платнику ЄП у грошовій (готівковій або безготівковій) формі та/або дата підписання акта приймання-передання безоплатно отриманих товарів (робіт, послуг) (абз. 1 п. 292.6 ПКУ).

Спираючись на наведені вище положення ПКУ, податківці свого часу в УПК № 1183<sup>2</sup> узагальнили висновок, що кошти, які надійшли на рахунок, який фізособа відкрила для здійснення підприємницької діяльності, включаються до доходу такого ФОП-єдинника з урахуванням ст. 292 ПКУ.

Проте на цьому ще зарано ставити крапку. Повернемося, власне, до запитання: коли саме

кошти, які «заходять» з іншого рахунку ФОП на його «підприємницький» рахунок, вважатимуться доходом? Зазначимо, що тут все залежить переважно від декількох факторів: з якого рахунку здійснюється переказ коштів — власного (відкритого фізособою для власних потреб) чи іншого, «підприємницького» (наприклад, відкритого ФОП в іншому банку) та чи були ці кошти вже враховані ФОП в обліку, тобто вже включені до складу доходу.

**Переказ коштів з власного рахунку на «підприємницький» рахунок**

Порядок відкриття та закриття рахунків банками та іншими надавачами платіжних послуг регулюється Інструкцією № 162<sup>3</sup>. Зокрема, п. 10 розд. I Інструкції № 162 визначено, що фізособи відкривають **окремі рахунки** для здійснення підприємницької, незалежної професійної діяльності та для власних потреб.

Крім того, згідно з абз. 3 п. 24 розд. I Інструкції № 162 забороняється використовувати поточні, платіжні рахунки фізосіб, що відкриваються для власних потреб, для проведення операцій, пов'язаних зі здійсненням підприємницької та незалежної професійної діяльності. За поточними, платіжними рахунками в національній валюті фізичних осіб — резидентів здійснюються платіжні операції відповідно до умов договору та вимог законодавства України, які не пов'язані зі здійсненням підприємницької та незалежної професійної діяльності.

Простіше кажучи, ФОП **не може** використовувати свій рахунок фізособи для здійснення підприємницької діяльності, тобто, наприклад, не може отримувати на такий власний рахунок оплату за товари (роботи, послуги), які він реалізовує / надає в межах своєї діяльності як ФОП. Проте це не означає, що за потреби ФОП не може поповнювати свій «підприємницький» рахунок власними коштами. Так, згідно з ч. 1 ст. 52 та ч. 1 ст. 320 ЦКУ ФОП відповідає за зобов'язаннями, пов'язаними з підприємницькою діяльністю, всім своїм майном та має право використовувати своє майно для здійснення своєї підприємницької діяльності з урахуванням певних обмежень, встановлених законом. Тож, використовувати власні грошові кошти в підприємницькій діяльності за-

1 Див. також матеріал «Доходи платника єдиного податку» // «ПБ», № 17/2022, с. 17.

2 Узагальнююча податкова консультація щодо порядку визначення складу доходів суб'єктів господарювання — фізичних осіб — платників єдиного податку, затверджена наказом ДПС України від 24.12.2012 № 1183.

3 Інструкція про порядок відкриття та закриття рахунків користувачам надавачами платіжних послуг з обслуговування рахунків, затверджена постановою Правління НБУ від 29.07.2022 № 162.

4

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/104165033>

5

Закон України  
«Про внесення змін  
до Податкового кодексу  
України та деяких інших  
законів України щодо  
особливостей оподаткування підприємницької діяльності електронних резидентів»  
від 06.10.2022 № 2654-IX.

конодавство **не забороняє**. Схожого висновку дійшли й судді Касаційного адміністративного Суду Верховного Суду в постанові від 03.05.2022 у справі № 824/348/20-а<sup>4</sup>:



**ЦИТАТА.** «<...> Зі змісту наведених норм права слідує, що фізична особа — підприємець для здійснення підприємницької діяльності вправі використовувати не тільки отриманий нею дохід, але й інше належне їй на праві власності майно, крім визначених законом випадків, в тому числі власні чи запозичені готівкові кошти. Будь-які законодавчі заборони щодо використання готівкових коштів відсутні <...>».

(витяг з постанови Касаційного адміністративного Суду Верховного Суду від 03.05.2022 у справі № 824/348/20-а)

Проте таке поповнення «підприємницького» рахунку власними коштами (чи то в готівковій, чи то в безготівковій формі) податківці вважатимуть доходом такого ФОП-єдинника. Так, наприклад, в ІПК ДПС України від 15.02.2023 № 328/ІПК/99-00-24-03-03-06 податківці наголосили, що кошти, які надійшли на розрахунковий рахунок, який фізособа відкрила для здійснення підприємницької діяльності, та які є коштами такої фізособи, отриманими не від підприємницької діяльності, включаються до доходу ФОП-єдинника з урахуванням вимог ст. 292 ПКУ. Подібна позиція не є новою, адже ще в згаданій вище УПК № 1183 податковий орган так само категорично ставився до наявного доходу у ФОП-єдинника в разі внесення власних коштів. Схожу думку містить також ІПК ДПС України від 18.11.2021 № 4402/ІПК/99-00-04-03-03-06 та чинне роз'яснення в категорії 107.01.03 ЗІР<sup>5</sup>. Водночас податківці допускають, що в разі внесення у звітному податковому періоді готівки, **яка вже була врахована в обліку такого ФОП** та яка не перевищує суми виручки за певний період, така сума повторно не включається до доходу ФОП-єдинника за умови зазначення в платіжному документі призначення платежу «*виручка за певний період*» та сплати ЄП з такого доходу.

Отже, якщо з власного рахунку ФОП поповнює свій «підприємницький» рахунок, то, ймовірно, з цієї суми доведеться сплатити ЄП. Інакше слід бути готовими доводити податковому органу, що ця сума вже була врахована в обліку, а отже, з неї був сплачений ЄП.

Нагадаємо, що дохід ФОП-єдинника визначається на підставі даних обліку, який ведеться відповідно до ст. 296 ПКУ (п. 292.13 ПКУ). Зокрема, згідно з п. 296.1 ПКУ ФОП — платники ЄП групи 3, які не є платниками ПДВ, ведуть облік доходів у довільній (паперовій або електронній) формі шляхом помісячного відображення отриманих доходів.

**Переказ коштів між «підприємницькими» рахунками** Насправді тут ситуація більш прозора. Так, якщо ФОП має декілька «підприємницьких» рахунків, то суми коштів, які надходять на такі рахунки від здійснення продажу товарів (робіт, послуг) у місяці їх отримання, мають бути:

- відображені в довільній Формі обліку доходів, яку веде ФОП;
- включені до складу доходу ФОП-єдинника, на підставі пп. 292.1, 292.6 ПКУ.

А отже, якщо такі кошти **з одного «підприємницького» рахунку** перераховуються на інший «підприємницький» рахунок, то повторно включати їх до доходу ФОП, на нашу думку, **не потрібно**. Щоправда, раніше податківці додавали, що таке перерахування має здійснюватися після сплати податків, зборів, інших платежів. Подібне роз'яснення містилося в категорії 107.01.10 ЗІР<sup>6</sup>, проте наразі воно переведене до категорії нечинних у зв'язку зі змінами, внесеними в п. 296.1 ПКУ Законом № 2654<sup>5</sup> в частині оподаткування е-резидентів. А нового, на жаль, податківці ще не оприлюднили. Припускаємо, що їхня думка залишиться незмінною, адже податківці аргументують це твердження, зокрема, ст. 44 ГКУ, відповідно до якої, підприємництво здійснюється на основі, зокрема, вільного розпорядження прибутком, що залишається у підприємця після сплати податків, зборів та інших платежів, передбачених законом.



**ВИСНОВОК.** Для того щоб сума коштів, перерахована на «підприємницький» рахунок, не потрапила в дохід ФОП-єдинника, потрібно буде доводити, що з неї вже був сплачений ЄП. Водночас, якщо перерахування відбувається з власного рахунку фізособи, довести таке оподаткування буде складно. Як свідчить наведене вище роз'яснення, податківці лояльно дивляться на перерахування сум виручки між «підприємницькими» рахунками, а от рахунок звичайної фізособи не можна використовувати в підприємницькій діяльності.

Євгенія Поставна, консультантка



## ЦІНА ТА КІЛЬКІСТЬ: ЧИ ОBOB'ЯЗКОВО ПРОГРАМУВАТИ ЦІ РЕКВІЗИТИ КАСОВОГО ЧЕКА?



**Підприємство торгує в роздріб будівельними матеріалами та згідно з Законом про РРО використовує ПРРО. Зазвичай кількість проданого товару залежить від довжини, площі чи ваги. Чи обов'язково програмувати ПРРО так, щоб у фіскальному чеку відображалась не тільки вартість товару, а і його ціна та кількість, зокрема якщо кількість не є цілою одиницею?**

1

Положення про форму та зміст розрахункових документів/електронних розрахункових документів, затверджене наказом МФУ від 21.01.2016 № 13.

2

Закон України «Про захист прав споживачів» від 12.05.1991 № 1023-XII.

Найперше подивимося на перелік обов'язкових реквізитів касового чека, які затверджені Положенням № 13<sup>1</sup>. Згідно з п. 2 розд. II Положення № 13 фіскальний касовий чек на товари (послуги) серед іншого **має містити кількість, вартість одиниці виміру придбаного товару (отриманої послуги) (рядок 6)**, якщо кількість придбаного товару (обсяг отриманої послуги) не дорівнює одиниці виміру.

Наприклад, в РРО запрограмована ціна за 1 л фарби — 200,00 грн, а покупець придбав 0,625 л такого продукту. В такому разі в касовому чеку має бути зазначено: 0,625 × 200,00.

Водночас касиру не треба кожного разу вбивати ціну за одиницю товару, цю інформацію вносять в РРО чи ПРРО через попереднє програмування. Причому якщо програмувати РРО чи ПРРО для виконання цього припису, то в реквізитах чека завжди буде ціна та кількість, навіть якщо кількість дорівнює одиниці виміру.

Зауважимо, що попереднє програмування дає змогу реалізувати одну з цілей використання РРО чи ПРРО — ідентифікувати товар. Цього вимагає також і законодавство про захист прав споживачів. Якщо в чеку буде вказано тільки вартість придбаних товарів та/або послуг та не буде видано іншого документа, в якому було б вказано, що саме отримав споживач, то він не зможе в разі потреби відстояти свої права: обміняти якісний чи неякісний товар, відремонтувати товар, повернути кошти тощо.

Згідно з ч. 11 ст. 8 Закону № 1023<sup>2</sup> під час продажу товару продавець зобов'язаний видати споживачеві **розрахунковий документ встановленої форми**, що засвідчує факт купівлі, з позначкою про дату продажу або відтворити на дисплеї ПРРО (дисплеї пристрою, на якому встановлений ПРРО) QR-код, що дає змогу особі здійснювати його зчитування та ідентифікацію з розрахунковим документом за структурою даних, які в ньому

містяться, або надіслати електронний розрахунковий документ на наданий споживачем абонентський номер чи адресу електронної пошти.

Розрахунковий документ має бути виданий або створений в електронній формі не пізніше моменту передачі товару (послуги).

Що буде в разі невиконання вимоги до змісту (наявності реквізитів) розрахункових документів?

Наразі серед обов'язків суб'єктів, які здійснюють розрахункові операції, перелічені в ст. 3 Закону про РРО, попереднє програмування згадано лише стосовно підакцизних товарів.



**ЦИТАТА.** «11) проводити розрахункові операції через реєстратори розрахункових операцій та/або через програмні реєстратори розрахункових операцій для підакцизних товарів з використанням режиму програмування із зазначенням коду товарної підкатегорії згідно з УКТ ЗЕД, найменування товарів, цін товарів та обліку їх кількості, а також із зазначенням цифрового значення штрихового коду марки акцизного податку (серія та номер) при роздрібній торгівлі алкогольними напоями;».

(витяг зі ст. 3 Закону про РРО)

Але чи можна ігнорувати перелік обов'язкових реквізитів фіскальних касових чеків, наведений в Положенні № 13? Ні, пояснимо чому. Річ у тому, що є норма п. 3 розд. I Положення № 13, відповідно до якої в разі відсутності в документі хоча б одного з обов'язкових реквізитів, а також в разі недотримання сфери його призначення, такий документ не приймається як розрахунковий.

Це означає, що, навіть якщо такий фіскальний чек буде виданий покупцю, вважатиметься, що покупець отримав будь-що, але не розрахунковий документ.



Про це говорять і податківці в роз'ясненні в категорії 109.18 ЗІР<sup>®</sup>. Вони зазначають, що чинним законодавством не передбачено відповідальності суб'єкта господарювання в разі проведення розрахункових операцій через РРО або ПРРО без використання режиму програмування найменування кожного товару, який не є підакцизним, та/або послуги, ціни товару (послуги) та обліку їх кількості. Проте, як вже було сказано вище, документ, який не має навіть одного з обов'язкових реквізитів, що їх має містити форма згідно з Положенням № 13, не вважається розрахунковим. А в разі встановлення під час перевірки факту невидачі відповідного розрахункового документа, що підтверджує виконання розрахункової операції, а саме в разі відсутності обов'язкових реквізитів, таких як найменування, ціна, кількість проданих товарів, робіт (послуг), до суб'єкта господарювання застосовується відповідальність у вигляді штрафних санкцій, передбачених п. 1 ст. 17 Закону про РРО.

**ЦИТАТА.** «<...> 1) у разі встановлення в ході перевірки факту: <...> невидача (в паперовому вигляді та/або електронній формі) відповідного розрахункового документа, що підтверджує виконання розрахункової операції, або проведення її без використання розрахункової книжки на окремому господарському об'єкті такого суб'єкта господарювання:

- 100 відсотків вартості проданих з порушеннями, встановленими цим пунктом, товарів (робіт, послуг) — за порушення, вчинене вперше;
- 150 відсотків вартості проданих з порушеннями, встановленими цим пунктом, товарів (робіт, послуг) — за кожне наступне вчинене порушення».

(витяг зі ст. 17 Закону про РРО)

Проте тимчасово, на період до припинення або скасування воєнного стану на території України, санкції за порушення вимог Закону про РРО не застосовуються, крім санкцій за порушення порядку здійснення розрахункових операцій під час продажу підакцизних товарів (п. 12 розд. II Закону про РРО).

**ВІСНОВОК.** У фіскальному чеку РРО чи ПРРО мають бути зазначені всі обов'язкові реквізити, перелік яких наведено в Положенні № 13. Це стосується й ціни, й кількості товару, які дозволяють ідентифікувати покупку. За їх відсутність передбачено штраф як за невидачу розрахункового документа. На період воєнного стану санкції за порушення Закону про РРО щодо непідакцизних товарів не застосовуються, але, на наш погляд, це не є приводом ігнорувати попереднє програмування РРО та/або ПРРО.

Ірина Шевчук, консультантка





## БЕЗКОШТОВНІ КОНСУЛЬТАЦІЇ ДЛЯ ПЕРЕДПЛАТНИКІВ ЗА ТЕЛЕФОНОМ

понеділок, вівторок, четвер  
10:00–12:00

В інший час надсилайте свої запитання  
на адресу [pb@ibuhgalter.net](mailto:pb@ibuhgalter.net)  
**+38 (067) 576-60-07**

Зустрічайте нову можливість  
для спілкування між бухгалтерами!

Telegram

**ПОТРІБНА ПОРАДА?  
ВАМ ДО НАС!**

Приєднуйтеся  
до нашої

**ГРУПИ В ТЕЛЕГРАМ!**



Професійний  
**БУХГАЛТЕР**

## Як приєднатися?

- 1 У телеграмі в полі пошуку наберіть «Професійний бухгалтер»
  - 2 Натисніть на спільноту «Професійний бухгалтер» у результатах пошуку
  - 3 Натисніть на «Приєднання до спільноти»
- АБО Відскануйте цей QR-код своїм смартфоном у телеграмі



**ГОТОВО** — ви з нами!



Передплата на **2023** рік

Професійний  
**БУХГАЛТЕР**

# «ПРОФЕСІЙНИЙ БУХГАЛТЕР»

Видання для тих, хто хоче встигати більше!

ЕЛЕКТРОННА ВЕРСІЯ

**20%**

ЗНИЖКА

**3240** <sup>270</sup> грн/міс.  
грн/рік

0 800 300 395

