




Головбух Агро

№ 1
Січень 2026

 **Експертус**
ЦИФРОВЕ ВИДАВНИЦТВО



Законодавчі зміни — 2026: чого очікувати агропідприємствам

Як почати 2026 рік:
чекліст для зарплатного
бухгалтера

Як із 2026 року працює
зарплатна вимога
для нормативу осіб
з інвалідністю

Звітуємо за орендовані
державні землі
сільгосппризначення

ВЕБІНАРИ

Лише гарячі теми



Голозбух
Агро

Безплатно для передплатників



Олена
Озерова



Тетяна
Купчик



Альона
Любанова



Ганна
Чернишова



Олена
Сердюк

Реєструйтеся на seminar.expertus.com.ua

Отримуйте відповіді від експертів
під час прямих трансляцій

Переглядайте записи минулих вебінарів

Михайленко Дмитро,

керуючий партнер юридичної компанії «Ctowe LF Ukraine», голова Комітету підприємців з податкових питань при Торгово-промисловій палаті України

Добродій Тетяна,

головний консультант секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань фінансів, податкової та митної політики

Єфімов Олександр,

адвокат, аудитор, доцент кафедри цивільного та трудового права Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, доктор філософії права

Висіцька Ірина,

адвокат із 21-річним досвідом у сфері земельних відносин, керуюча Адвокатським бюро «Висіцької «ВІВ Лігал»

Кричун Петро,

президент Федерації професійних бухгалтерів та аудиторів України, канд. екон. наук (PhD), MBA, CFO групи компаній

Рогозний Сергій,

сертифікований аудитор, юрист, керівник комітету з фінансів Федерації професійних бухгалтерів та аудиторів України

Чмерук Микола,

начальник Офісу великих платників податків ДПС

Чого чекати в 2026 році

Любі колеги, вітаю вас у новому році!

Щоб не пропустити чогось важливого на початку року, аграріям доводиться тримати руку на пульсі законодавчих змін. Ознайомтеся з оглядом нововведень, на які насамперед радимо звернути увагу в 2026 році.

Із 1 січня працюємо за новими розмірами мінімальної зарплати й неоподатковуваних лімітів. Тримайте список дій від експерта, що допоможе організувати роботу на початку року.

Радимо вам переглянути, як звітувати за орендовані державні землі сільгосппризначення. Зауважте, що з 2026 року суб'єкти господарювання, які орендують державні землі сільгосппризначення, мають звітувати за них за новою формою декларації. Дізнайтеся, коли подавати нову форму декларації, а також на що зважати під час заповнення та сплати. Зразок заповнення декларації стане у пригоді.

Тримайте також підказки та алгоритми дій, як із 2026 року нараховувати зарплату працівнику з інвалідністю, щоб виконувати норматив. Наш експерт допоможе вам у цьому розібратися.

Якщо залишаться запитання, то телефонуйте на Гарячу лінію Головбух Агро за номером **0 800 21 11 32** або пишіть нам на agro@expertus.com.ua.



З повагою
Наталія Дубчак,
головний редактор

огляд змін

Ірина Висіцька

- 3** Законодавчі зміни – 2026:
чого очікувати агропідприємствам

оплата праці

Микола Кирильчук

- 9** Як почати 2026 рік: чекліст
для зарплатного бухгалтера

Микола Кирильчук

- 17** Норматив працевлаштування осіб
з інвалідністю – 2026: як нарахувати
зарплату вище мінімальної

Микола Кирильчук

- 31** Оновлені виплати під час народження
дитини і до дошкільного віку:
як вплинуть на страховий стаж

податки

Ганна Чернишова

- 39** Звітуємо за орендовані державні землі
сільгосппризначення

+ скачайте Зразок
на agro.expertus.com.ua

офіційні документи

Ірина Константинова

- 46** Компенсація пошкодженого
майна підприємств: ключові
норми постанови Кабміну

кадри для бухгалтера

Владислав Головатюк

- 50** Бухгалтер vs кадровик: хто подає
повідомлення про прийняття
та звільнення працівника

На початку кожного року посадовим особам агропідприємств доводиться тримати руку на пульсі законодавчих змін, аби не пропустити чогось важливого. Тримайте огляд нововведень, на які насамперед радимо звернути увагу аграріям у 2026 році

Законодавчі зміни – 2026: чого очікувати агропідприємствам



Ірина Висіцька,
адвокат, керуюча
Адвокатським бюро
«Висіцької «ВІВ Лігал»,
Київ

З початком нового року з'являються нововведення у законодавчому регулюванні різноманітних суспільних відносин, зокрема, податкових, земельних, а протягом останніх чотирьох років — і військових. Розглянемо новації 2026 року для аграріїв докладніше.

Мінімальне податкове зобов'язання

Нагадаємо, що під час визначення мінімального податкового зобов'язання (МПЗ) за 2025 рік і наступні роки, закінчуючи роком, у якому припиняють або скасують запроваджений військовий стан, застосовують підвищений коефіцієнт К для визначення МПЗ, а саме: 0,057 (п. 67-1 підрозд. 10 розд. XX Податкового кодексу України; ПК).

Це означає, що **за 2025 рік ставка МПЗ становить 5,7%** від нормативної грошової оцінки (НГО) земельної ділянки.

Для ФОПів, які провадять діяльність винятково в межах фермерського господарства (ФГ), зареєстрованого згідно з Законом № 973¹, та які є платниками єдиного податку четвертої групи, підпункт 38-1.1.3 ПК установлює знижену ставку МПЗ — **половинний розмір від загальної ставки**. Тобто для зазначених ФОПів ставка МПЗ за 2025 рік становить 2,85% від НГО земельної ділянки. Коефіцієнт К становитиме в такому разі **0,0285** за формулою визначення МПЗ.



Як і під час визначення МПЗ за 2024 рік, сума МПЗ за 2025 рік не може бути меншою ніж **700 грн з 1 га**, а для земельних ділянок, у площі яких частка ріллі становить не менше ніж 50%, — **1400 грн з 1 га**.

¹ Закон України «Про фермерське господарство» від 19.06.2003 № 973-IV.

Норма щодо мінімальної суми МПЗ (1400 та 700 грн) не поширюється на земельні ділянки, земельні частки (паї), що розташовані **на територіях можливих бойових дій**, які включені до Переліку № 376² (п. 74 підрозд. 10 розд. XX ПК).

Наприкінці 2025 року до ПК також внесли зміни щодо розміру витрат, на які зменшується сума МПЗ для юросіб — платників єдиного податку четвертої групи.

Закон № 4577³, що набрав чинності з 05.10.2025, передбачає: для юросіб — платників єдиного податку четвертої групи в сумі сплачених податків, зборів, платежів і витрат на оренду земельних ділянок **не враховують суми сплаченого податку на прибуток підприємств з:**

- доходів (прибутків) від операцій з продажу або іншого відчуження цінних паперів;
- доходів, отриманих від емітента корпоративних прав, інвестиційних сертифікатів чи інших цінних паперів, що засвідчують його право власності на частку (пай) у майні (активах) емітента, у зв'язку з розподілом частини його прибутку, та розрахованих за правилами бухгалтерського обліку.



Під час розрахунку МПЗ за 2025 рік використовуйте **коефіцієнт індексації НГО за 2024 рік, що становить 1,12**.

На такому підході до застосування коефіцієнта індексації НГО наголошують і податківці (ЗІР, *категорія 102.25*). Тобто коефіцієнт індексації НГО за 2025 рік, який Держгеокадастр оприлюднить у січні 2026 року, **не застосовуйте** під час визначення МПЗ за 2025 рік.

Зміна податкової декларації для єдинників

Мінфін Наказом № 57⁴ вніс зміни до форм податкових декларацій платника єдиного податку, затверджених Наказом № 578⁵.

Зокрема, платники єдиного податку четвертої групи подають податкову звітність за новою формою в 2026 році з **розрахунком єдиного податку на 2026 рік**.

З-поміж основних змін:

- відображення суми військового збору;
- відображення мінімальної суми МПЗ;
- застосування коефіцієнта «К» зі значенням 0,057 під час визначення МПЗ за 2025 рік і наступні роки, закінчуючи роком, у якому припинять або скасують воєнний стан.

² Перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ та територій від 28.02.2025 № 376.

³ Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки підприємств оборонно-промислового комплексу» від 21.08.2025 № 4577-ІХ.

⁴ Наказ Міністерства фінансів України «Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 19 червня 2015 року № 578» від 31.01.2025 № 57.

⁵ Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження форм податкових декларацій платника єдиного податку» від 19.06.2015 № 578.

Критичність

Мінекономіки Наказом № 3650⁶, що набрав чинності з 31.12.2025, затвердило зміни до Критеріїв визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для галузей національної економіки, затверджених Наказом № 28003⁷.

Зміни щодо підприємств, які провадять діяльність у галузі сільського господарства:

- **збільшили вимогу щодо площі** оброблення угідь сільгосп-призначення для провадження сільгоспдіяльності — **з 500 до 1000 га**;
- **збільшили вимогу щодо обсягу річного доходу** (чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)) — **з 20 до 40 млн грн**;
- **виключили вимогу** щодо суми сплаченого ПДФО за попередній звітний квартал (становила не менше ніж 324 тис. грн).

Із 31.12.2025 Мінекономіки, напевно, розглядатиме звернення / заявки агропідприємств через інформаційно-комунікаційну систему «Державний аграрний реєстр» згідно з наведеними оновленими критеріями.

Знищена / пошкоджена нерухомість

Закон № 4625⁸, що набрав чинності з 19.12.2025, надав низку гарантій (пільг, переваг) у земельній сфері власникам знищеної внаслідок війни нерухомості.

Цей Закон, зокрема, передбачає:

- продаж, передачу в користування **без проведення земельних торгів** земельних ділянок державної / комунальної власності колишнім власникам знищеного збройною агресією рф нерухомого майна (будівель, споруд), право власності на яке згідно з відомостями Державного реєстру речових прав на нерухоме майно (ДРРП) припинено у зв'язку зі знищенням такого майна;

- можливість під час воєнного стану **безоплатної приватизації земельних ділянок** фізособами — колишніми власниками знищеної війною нерухомості;

- можливість встановити під час воєнного стану та протягом п'яти років після його припинення чи скасування **цільове призначення земельної ділянки**, яку передають у власність, користування колишнім власникам знищеного збройною агресією рф нерухомого майна (будівель, споруд), без дотримання правил співвідношення між видом цільового призначення земельної ділянки та видом функціонального призначення території, визначеним відповідною містобудівною

⁶ Наказ Мінекономіки «Про затвердження Змін до Критеріїв визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для галузей національної економіки» від 22.12.2025 № 3650.

⁷ Наказ Мінекономіки «Деякі питання визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для галузей національної економіки» від 18.12.2024 № 28003.

⁸ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав на землю власників об'єктів нерухомого майна, зруйнованих внаслідок бойових дій» від 08.10.2025 № 4625-ІХ.

документацією, та без додержання вимог частини 3 статті 24 Закону № 3038⁹. Умова — цільове призначення земельної ділянки визначайте згідно з призначенням об'єкта нерухомого майна до його знищення.

Із **01.01.2026** діє Порядок № 1541¹⁰.

Право на отримання компенсацій згідно з Порядком № 1541 мають суб'єкти господарювання — ФОПи та юрособи. Виняток — суб'єкти господарювання державного та комунального секторів економіки. Отримувачами компенсацій **не можуть бути** також суб'єкти господарювання, які прямо перелічені в пункті 4 Порядку № 1541.



Компенсацію за пошкодження / знищення майна надають внаслідок настання таких воєнних ризиків:

- влучання ракет, безпілотних літальних апаратів будь-яких типів, артилерійських снарядів та/або їх уламків, засобів протиповітряної оборони, засобів протиракетної оборони;
- пожежі, вибуху, ударної хвилі.

Порядок № 1541 передбачає **два види компенсацій**:

1) компенсацію вартості пошкодженого / знищеного майна. Для суб'єктів господарювання разом із пов'язаними з ними особами **сукупно не може перевищувати 10 млн грн** протягом усього строку дії програми з компенсації за пошкодження / знищення майна, передбаченої Порядком № 1541, але не може бути більше ніж розмір прямого (реального) збитку;

2) часткову компенсацію страхових премій за договорами страхування від воєнних ризиків. Її загальний граничний розмір на одного суб'єкта господарювання разом із пов'язаними особами протягом календарного року **не може перевищувати 1 млн грн** сумарно за всіма договорами страхування, строк дії яких закінчився в такому календарному році.

Участь у програмі з компенсації за пошкодження / знищення майна є добровільною, її провадять на платній основі. За участь у цій програмі суб'єкт господарювання сплачує **внесок у розмірі 0,5% загальної суми ймовірного збитку** за пошкодження / знищення всього майна, заявленого до участі в такій програмі. Суб'єкт господарювання сплачує цей внесок одноразово, коли подає заяву на рахунок ПрАТ «Експортно-кредитне агентство»¹¹.



Компенсацію вартості пошкодженого / знищеного майна агентство виплачує винятково **в межах коштів, отриманих із державного бюджету**. У разі відсутності відповідного бюджетного фінансування

⁹ Закон України «Про регулювання містобудівної діяльності» від 17.02.2011 № 3038-VI.

¹⁰ Порядок надання часткової компенсації вартості майна суб'єктів господарювання, знищеного чи пошкодженого внаслідок збройної агресії російської федерації, а також часткової компенсації страхових премій за договорами страхування від воєнних ризиків, затверджений постановою КМУ від 28.11.2025 № 1541.

¹¹ esa.gov.ua.

компенсацію не виплачують, а сплачений суб'єктом господарювання внесок за участь у програмі не повертають (п. 9 Порядку № 1541).

Приватизація фермерської землі

Закон № 4321¹², що набрав чинності з 08.08.2025, перше речення частини 2 статті 13 Закону № 973 замінив двома новими реченнями такого змісту:

«2. Членам фермерських господарств передаються безоплатно у приватну власність земельні ділянки у розмірі земельної частки (паю) члена сільськогосподарського підприємства, розташованого на території відповідної ради, за рахунок земельних ділянок, які передані в постійне користування, оренду громадянам для створення відповідного фермерського господарства, а також самому фермерському господарству. Рішенням про безоплатну передачу земельної ділянки у приватну власність також вирішується питання щодо припинення права користування земельною ділянкою, яка таким рішенням передається безоплатно у приватну власність».

Ці зміни означають, що наразі в порядку безоплатної приватизації отримати у власність земельні наділи з ділянки, переданої для ведення ФГ засновнику ФГ, зможуть **всі члени ФГ, а не лише такий засновник**.

Поширеними є випадки, коли для ведення ФГ земельну ділянку (наприклад, 50 га) надавали в оренду чи постійне користування засновнику цього ФГ. Надалі засновник і члени його сім'ї (наприклад, п'ять осіб) створили ФГ. Інші члени ФГ аналогічної землі в користування не отримували.

Нагадаємо, що до внесення змін Законом № 4321 актуальною була правова позиція Великої Палати Верховного Суду, викладена в постанові від 20.06.2023 у справі № 633/408/18¹³:

«Член ФГ, який отримав земельну ділянку у користування для створення фермерського господарства і раніше не набув права на земельну частку (пай), може цю (отриману ним) земельну ділянку приватизувати у межах розміру земельної частки (паю) за умови припинення права користування нею фермерським господарством. Якщо ж член фермерського господарства не отримував у користування земельну ділянку для його створення, а лише увійшов до складу членів цього господарства, він має право отримати у власність земельну ділянку у передбаченому законом розмірі, проте в загальному порядку, зокрема із земель, які не перебувають у власності чи користуванні фермерського господарства».

¹² Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо використання земельних ділянок для розбудови цифрової інфраструктури» від 25.03.2025 № 4321-IX.

¹³ reyestr.court.gov.ua/Review/112516537.

Врахуйте, що згідно з підпунктом 5 пункту 27 розділу X Земельного кодексу України (ЗК) на період воєнного стану можете безоплатно приватизувати лише ті фермерські землі, що передали в постійне користування або оренду до набрання чинності ЗК. Тобто **лише до 01.01.2002.**

Держпідтримка агострашування

Мінекономіки зазначає¹⁴, що у Державному бюджеті на 2026 рік уперше передбачили 60 млн грн на підтримку агострашування сільськогосподарських виробників.

31.12.2025 Кабмін ухвалив Постанову № 1789¹⁵, що запускає відповідну програму.

Постанова № 1789 передбачає компенсацію частини сплачених страхових премій до:

1) **60%** вартості страхової премії страхувальникам, які станом на дату подання заявки перебувають і провадять господарську діяльність на територіях **можливих бойових дій**, територіях **активних бойових дій**, територіях активних бойових дій, на яких **функціонують державні електронні інформаційні ресурси**, включених до Переліку № 376;

2) **45%** вартості страхової премії іншим страхувальникам.

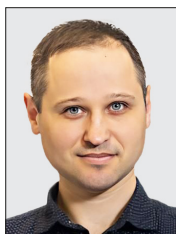
¹⁴ Сайт Мінекономіки (me.gov.ua): Головна → Додаткове меню → Прес-центр → Новини → Уряд запускає державну підтримку страхування агропродукції.

¹⁵ Постанова КМУ «Про внесення змін до Порядку надання державної підтримки страхування сільськогосподарської продукції» від 31.12.2025 № 1789.

оплата праці

Розпочніть 2026 рік із новими розмірами мінімальної зарплати й неоподатковуваних лімітів. За потреби перегляньте посадові оклади у штатному розписі. Тримайте список дій від експерта, який допоможе організувати роботу в перші дні січня

Як почати 2026 рік: чекліст для зарплатного бухгалтера



Микола Кирильчук,
експерт з оплати праці
та податкового обліку
Експертус Головбух, Київ

Старт нового податкового (бюджетного) року — це не лише підготовка річної звітності і декларування податків. Із 1 січня 2026-го зросте мінімальна зарплата, яку доведеться застосовувати в зарплатних нарахуваннях. Також припиняється або розпочинається дія деяких податкових пільг.

Із 1 січня застосовуйте новий розмір мінімальної зарплати

Мінімальна зарплата в місячному розмірі із 01.01.2026 становить **8647 грн** (ст. 8 Закону про Держбюджет-2026¹). Востаннє її підвищували з 01.04.2024 — до 8000 грн.

Перегляньте посадові оклади у штатних розписах

Нормативно-правові акти з оплати праці вже тривалий час не вимагають обов'язково встановлювати посадові оклади не нижчі за мінімальну зарплату. Залишилася вимога про мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку). Його розмір не змінюється упродовж 2026 року і має бути не меншим за прожитковий мінімум для працездатних осіб на 01.01.2026 — **3328 грн**.

Якщо посадові оклади у штатному розписі вищі за цей показник, підвищувати їх не обов'язково. Можете залишити на 2026 рік той

¹ Закон України «Про Державний бюджет України на 2026 рік» від 03.12.2025 № 4695-ІХ.

СТАТТЯ ДО ТЕМИ
Чергові зміни в порядку
бронювання з 9 грудня
 («Головбух Агро»,
 № 24/2025)

штатний розпис, що переглядали востаннє. Але тоді доведеться перевіряти, чи потрібно щомісяця доплачувати працівникам до рівня мінімальної зарплати.

Якщо посадові оклади на підприємстві не нижчі за мінімальну зарплату або в колективному чи положенні про оплату праці сформували тарифну сітку, за якою періодично переглядаєте посадові оклади, тоді **перезатвердьте** у штатному розписі посадові оклади.

Підприємства на свій розсуд ухвалюють рішення про перегляд посадових окладів. Маєте наміри збільшити їх у січні — затвердьте у штатному розписі оновлені розміри посадових окладів. Обов'язково зазначте **дату**, з якою запроваджуєте оновлений штатний розпис.

Зважте, мінімальний розмір посадових окладів усіх працівників — це **порушення** статті 96 Кодексу законів про працю України і статті 6 Закону про оплату праці². А вже оплату праці потрібно **диференціювати** залежно від складності роботи і рівня посади.

Штатний розпис також відкоригуйте, якщо сталися зміни в Класифікаторі професій³. Перегляньте професійні назви робіт, що їх змінили або скасували Зміною № 16⁴, яка діє з 12.12.2025. Якщо маєте відповідні посади у штатному розписі, замініть їх **новими професійними назвами робіт** замість тих, що існують і не зовсім відповідають функціональним обов'язкам працівників.

Доплачуйте до рівня мінімальної зарплати

Зарплата працівника, який відпрацював місячну норму праці, не може бути нижчою за мінімальну зарплату. Якщо вона нижча, доплачуйте до рівня мінімальної зарплати (ч. 3 ст. 3-1 Закону про оплату праці).

Уважно відстежуйте, чи дотримуєте цієї норми, коли звільнятимете працівників у перші дні січня 2026-го. За відпрацьовані робочі дні нараховуйте працівникові зарплату під час звільнення з такого розрахунку, щоб денний заробіток був не менший, ніж обчислений із мінімальної зарплати.

Підвищте зарплату заброньованих працівників

Упродовж строку, на який забронювали працівника, нараховуйте йому щомісячну зарплату в розмірі, не меншому ніж 2,5 мінімальної зарплати по країні (абз. 3 п. 8 Порядку № 76⁵). Упродовж 2026 року дотримуйтеся показника **21 617,50 грн**. Щоб досягти цієї

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

³ Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003:2010», затверджений наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327.

⁴ Зміна № 16 до Національного класифікатора ДК 003:2010, затверджена наказом Мінекономіки від 12.12.2025 № 3037.

⁵ Порядок бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час, затверджений постановою КМУ від 27.01.2023 № 76.

СТАТТЯ ДО ТЕМИ
Працевлаштування осіб
з інвалідністю з 2026 року:
як змінять норматив і хто
сплатить внесок
 («Головбух Агро», № 7/2025)

межі, підвищите посадовий оклад або збільште суму доплати (надбавки), премії за посадою заброньованого працівника.

Працівникам з інвалідністю нараховуйте зарплату вищу за мінімальну

Із 2026 року нараховуйте працевлаштованій особі з інвалідністю щомісячну зарплату вищу за розмір мінімальної — 8647 грн. Якщо не дотримаєте цієї вимоги, не враховуйте працівника до виконання нормативу. Зміни до статті 18-2 Закону № 875⁶ депутати запровадили Законом № 4219⁷.

У січні зарплату не індексуйте

Із січня 2026-го індексацію знов обнулили. Цей місяць стає **базовим** для всіх без винятку працівників. Тож у січні індексацію не проводьте.

Починаючи з індексу споживчих цін (ІСЦ) за лютий (його опублікують до 10.03.2026) заново обчислюйте коефіцієнт індексації. У 2026 році індексація може виникнути не раніше ніж у квітні. **Умова** — якщо ІСЦ за лютий перевищить поріг у 103%.

Індексацію, яка склалася в грудні 2025-го, не нараховуйте ані в січні, ані згодом. Жодні фіксовані індексації не перейдуть із 2025-го у 2026 рік.

Застосовуйте норми тривалості робочого часу на 2026 рік

Законодавство не встановлює єдиної норми тривалості робочого часу на рік — зауважувало Мінекономіки⁸. Норми тривалості робочого часу на рік визначають **залежно** від того:

- який робочий тиждень встановили на підприємстві (п'ятиденний чи шестиденний);
- яка тривалість щоденної роботи;
- коли випадають вихідні дні.

Листи Мінекономіки стосовно норм робочого часу слугують як рекомендація і методичний посібник.

Рекомендований розрахунок норми робочого часу на 2026 рік для п'ятиденного й шестиденного робочих тижнів обчислюють з огляду на положення Закону № 2136⁹ і за умови, що воєнний стан триватиме

⁶ Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII.

⁷ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 № 4219-IX.

⁸ Лист Мінекономіки від 29.10.2024 № 4701-05/77010-09.

⁹ Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX.

СТАТТЯ ДО ТЕМИ
П'ять поширених ситуацій
сплати ЄСВ з мінзарплати
 («Головбух Агро»,
 № 10/2025)

протягом усього 2026 року. На період воєнного стану святкові дні скасували.

Донараховуйте до мінімального ЄСВ

Коли місячний заробіток, на який нараховуєте ЄСВ, не перевищує мінімальної зарплати, донараховуйте ЄСВ до розміру мінімального страхового внеску (ч. 5 ст. 8 Закону про ЄСВ¹⁰). Протягом 2026 року він становить **1902,34 грн.**

Сума донараховування ЄСВ дорівнює різниці між мінімальною та фактично нарахованою зарплатою, помноженій на ставку ЄСВ 22%. Це стосується основних працівників і внутрішніх сумісників.

Правило не працює щодо:

- зовнішніх сумісників;
- працівників, які —
 - є особами з інвалідністю;
 - працюють за трудовим договором із нефіксованим робочим часом;
 - увесь місяць перебували у відпустці без збереження зарплати, з якими призупинили трудовий договір або база нарахування ЄСВ для них за місяць дорівнює нулю з іншої причини;
 - працювали не з першого робочого дня або звільнилися не останнім робочим днем звітного місяця.

ЄСВ на високі зарплати нараховуйте в межах максимальної бази

ЄСВ, нарахований за місяць, не може перевищувати добутку максимальної бази нарахування і ставки ЄСВ (ч. 3 ст. 7 Закону про ЄСВ). Максимальна база нарахування ЄСВ — 20 розмірів мінзарплати (п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону про ЄСВ; ст. 32 Закону про Держбюджет-2026). Упродовж 2026 року вона дорівнює **172 940 грн.**

Якщо місячна зарплата працівника у січні 2026-го, приміром, 200 000 грн, ЄСВ нараховуйте лише на суму 172 940 грн.

Середню зарплату обчислюйте з розміру мінімальної

Для розрахунку відпускних і компенсації за невикористану відпустку (далі — компенсація) застосовуйте показник мінзарплати. Беріть її розмір на дату обчислення (п. 4 Порядку № 100¹¹). Це стосується

¹⁰ Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.

¹¹ Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 № 100.

СТАТТЯ ДО ТЕМИ
Нестандартні ситуації
з відпускними: приклади
розрахунку
 («Головбух Агро»,
 № 9/2025)

ситуації, коли в розрахунковому періоді працівник не мав заробітку і розмір посадового окладу нижчий за мінімальну зарплату.

Приміром, у січні 2026-го треба обчислити відпускні (компенсацію) працівникові, який увесь 2025 рік перебував у відпустці без збереження зарплати. Беріть до розрахунку розмір мінзарплати **8647 грн**, якщо посадовий оклад працівника менший за цей розмір.

Коли обчислюєте лікарняні (декретні), зважайте на розмір мінзарплати на **день, коли настав страховий випадок** (п. 2, 28, 29 Порядку № 1266¹²). Тож для е-лікарняних, що їх відкрили в січні 2026-го, беріть мінімальну зарплату 8647 грн.

Обмежуйте лікарняні (декретні)

За страховими випадками, які сталися в 2026 році, мінімальну й максимальну суми декретних та максимальну суму лікарняних обчислюйте з нового розміру мінзарплати. Є також обмеження в сумі лікарняних (декретних) для працівників, страховий стаж яких за останніх 12 місяців перед страховим випадком менший ніж 6 місяців. Визначайте їх із нового розміру мінімальної зарплати.

Якщо е-лікарняний з вагітності та пологів відкрили у грудні 2025-го, але декретні призначаєте в січні, беріть за орієнтир для обмеження сум декретних розмір мінзарплати, що діяла в грудні 2025-го, — 8000 грн. **Не перераховуйте** суму декретних через зростання мінімальної зарплати із січня 2026-го.

Перевірте реквізити бюджетних рахунків

На початку кожного нового бюджетного періоду відкривають казначейські рахунки для надходжень до державного та місцевих бюджетів (п. 2.1 Порядку № 758¹³). Коли не сталося законодавчих змін у переліку бюджетних надходжень та/або порядку їх зарахування, чинними залишаються рахунки з **реквізитами попереднього бюджетного періоду**. Для всіх податкових надходжень, порядок зарахування яких до бюджетів не змінився, діятимуть реквізити бюджетних рахунків минулого року.

Порядки адміністрування ПДФО, військового збору та ЄСВ із 2026 року не змінюються, тому Держказначейство заново відкриє бюджетні рахунки з тими самими реквізитами, що діяли у 2025 році.

Варто перевірити реквізити бюджетних рахунків на 2026 рік, що Держказначейство і ДПС розміщують на своїх вебпорталах. Вони підтягнуться в е-кабінет ДПС і клієнт-банкінг.

¹² 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.

¹³ Порядок відкриття та закриття рахунків у національній валюті в органах Державної казначейської служби України, затверджений наказом Міністерства фінансів від 22.06.2012 № 758.

Через регламент роботи органів Держказначейства **31.12.2025** та **01.01.2026** не буде можливості зарахувати чи переказати кошти на казначейські рахунки або з них. У ці дні Держказначейство проводить регламентні роботи, пов'язані із завершенням попереднього та початком нового бюджетного року.

Банки не зупиняють роботу на новорічну перерву і прийматимуть платежі 01.01.2026. Платіжні інструкції на сплату податків можете подати до банку 1 січня, але на казначейські рахунки кошти **зарахують 2 січня**.

Сплачуйте податки за новим місцем реєстрації

Якщо у 2025 році змінили місцезнаходження та реєстрацію як платника податків, до закінчення поточного бюджетного періоду загальнодержавні податки і збори, що їх розподіляють між державним і місцевими бюджетами, сплачували за місцем **попередньої реєстрації** (ч. 8 ст. 45, ч. 5 ст. 78 Бюджетного кодексу України).

Коли в результаті зміни місцезнаходження юридичної особи чи ФОПа змінилася територія територіальної громади, такого платника податків обліковують:

- із кодами територій територіальної громади за КАТОТТГ за попереднім і новим місцезнаходженням;
- **до закінчення бюджетного періоду** — з ознакою щодо сплати за попереднім місцезнаходженням податків і зборів, що їх розподіляють між державним і місцевими бюджетами, і місцевих податків і зборів (п. 10.2 Порядку № 1588¹⁴).

ПДФО належить до податків, що їх розподіляють між державним і місцевими бюджетами. Якщо впродовж 2025 року перереєстрували бізнес в іншій територіальній громаді, починаючи з 01.01.2026 сплачуйте **ПДФО за новим місцем податкового обліку**.

Це стосується і військового збору, порядок адміністрування якого аналогічний до справляння ПДФО.

Ці правила **не стосуються ЄСВ**, адже він не є податком. Сплачуйте ЄСВ до податкового органу за основним місцем обліку (п. 1 ч. 2 ст. 6 Закону про ЄСВ). Щойно завершили перереєстрацію — за новим місцем обліку.

Якщо змінили податкову адресу на іншу територіальну громаду, Об'єднану звітність¹⁵ із сумами ПДФО, військового збору та ЄСВ подавайте за новим місцезнаходженням.

¹⁴ Порядок обліку платників податків і зборів, затверджений наказом Мінфіну від 09.12.2011 № 1588.

¹⁵ Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, затверджений наказом Мінфіну від 13.01.2015 № 4.

Не оподатковуйте негрошові подарунки, матдопомогу і добові за новими розмірами

Із 01.01.2026 не оподатковуйте:

- добові витрати на відрядження Україною — в межах **864,70 грн**;
- негрошові подарунки в розрахунку на місяць — **2161,75 грн**;
- нецільову благодійну допомогу впродовж року — **4660,00 грн**.

Перегляньте застосування ПСП

Із 01.01.2026 підвищується розмір граничного доходу, до якого застосовують податкову соціальну пільгу (ПСП) — **4660 грн**. Базова ПСП дорівнює **1664 грн**.

ПСП застосовуйте з дня, коли отримали від працівника заяву про її застосування і документи, що підтверджують таке право (пп. 169.2.2 Податкового кодексу України; ПК). Не потрібно на початку кожного року отримувати нову заяву про застосування ПСП, достатньо тієї, яку працівник подав, коли його брали на роботу.

Працівникам, які мають дітей, ПСП надають до кінця року, в якому дитина досягає 18 років, а якщо дитина померла — до кінця року, коли це сталося (пп. 169.3.3 ПК). Якщо дитина стала повнолітньою у 2025 році, із січня 2026-го працівник втрачає право на ПСП на цю дитину.

Якщо друга дитина народилася в січні 2026-го, застосуйте ПСП до зарплати січня. Умова — до 31.01.2026 він подав заяву про застосування ПСП на дітей і копію свідоцтва про народження.

Подайте звітність із праці

07.01.2026 — граничний термін, коли потрібно відзвітувати до органів статистики за формами:

- 1-ПВ (місячна);
- 1-ПВ (квартальна);
- 3-борг (місячна).

Накопичуйте і надавайте окремі види відпусток

За календарний рік надавайте **оплачувані відпустки**:

Тривалість	Кому надавати
10 календарних днів (к. дн.)	Одному з батьків, які: <ul style="list-style-type: none"> – мають двох чи більше дітей віком до 15 років; – мають дитину з інвалідністю; – усиновили дитину
	Одинокій матері, батькові дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує її без матері (в т. ч. коли мати тривалий час перебуває в лікувальному закладі)

Тривалість	Кому надавати
	Особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, чи одному з прийомних батьків (ст. 19 Закону про відпустки ¹⁶) За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 к. дн.
14 к. дн.	Учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом № 3551 ¹⁷ (ст. 16-1 Закону про відпустки)
16 к. дн.	Особам, віднесеним до категорії 1 та 2 постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи (п. 22 ст. 20, п. 1 ст. 21 Закону № 796 ¹⁸)

Тож фактично працівник може скористатися правом на такі відпустки за 2026 рік із перших його днів.

Щороку також надавайте відпустки без збереження зарплати:

- **обов'язково** — працівникам, які належать до пільгових категорій (ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки);
- **за згодою сторін** за сімейними обставинами та з інших причин (ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки).

Відпустку встановленої тривалості надавайте сумарно за календарний рік.

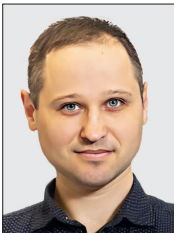
¹⁶ Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.

¹⁷ Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-ХІІ.

¹⁸ Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-ХІІ.

Тримайте поради експерта та алгоритми дій, як із 2026 року нараховувати зарплату працівнику з інвалідністю, щоб виконувати норматив. Вимогу до мінімальної оплати праці осіб з інвалідністю виконуйте із січня 2026-го. Проаналізуйте можливості змінити умови оплати праці та тривалість робочого часу для працівників з інвалідністю

Норматив працевлаштування осіб з інвалідністю – 2026: як нараховувати зарплату вище мінімальної



Микола Кирильчук,
експерт з оплати праці
та податкового обліку
Експертус Головбух, Київ

Із 01.01.2026 визначайте норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю (*далі* — норматив) **щокварталу**. Якщо не виконаєте нормативу, сплачуйте внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю (*далі* — внесок). Це вимоги Закону № 4219¹.

Роботодавці мусять сплачувати внесок, якщо за квартал:

- середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу (*далі* — СКШП) становить вісім і більше працівників;
- не виконали нормативу (ч. 1 ст. 18-2 Закону № 875²).

Звітувати про суму внеску слід протягом **40 календарних днів** (к. дн.) після останнього календарного дня звітного кварталу. Тож у 2026 році маєте **до 10.05.2026** вперше визначати, чи виконали норматив та чи звітувати про суму внеску за I квартал. Постає перед вибором:

- виконати норматив, тобто працевлаштувати осіб з інвалідністю, нараховувати відповідний розмір зарплати, нести витрати на розумне пристосування робочих місць;

або

- не виконати норматив і не нести додаткових витрат на працевлаштування осіб з інвалідністю, але щокварталу сплачувати внесок.

¹ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» від 15.01.2025 № 4219-IX.

² Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII.



Внесок сплачуйте, коли СКШП осіб з інвалідністю за квартал менша за норматив.

СКШП за місяць обчислюйте, коли:

- підсумували кількість штатних працівників облікового складу за кожен календарний день звітного місяця (з 1-го по 30-те або 31-ше число, а для лютого — по 28-ме або 29-те, в т. ч. вихідні, святкові та неробочі дні);
- отриману суму поділили на число календарних днів звітного місяця (п. 3.2 Інструкції № 286³).

Щомісячні показники СКШП вносять до **рядків 101, 101.1** табличної частини Об'єднаної звітності⁴. Для розрахунку сум внеску та виконання нормативу застосовуйте **СКШП за квартал**.

Щоб обчислити СКШП за квартал, підсумуйте СКШП за всі місяці звітного кварталу та поділіть отриману суму на 3 — кількість місяців у кварталі. Враховуйте правила округлення для:

- нормативу — до цілого значення за математичними правилами округлення;
- СКШП — за правилом парної цифри.

Щоб визначати, чи виконали норматив, послідовно **обчисліть три показники:**

1. СКШП за квартал	суму рядків 101 Об'єднаної звітності за місяці звітного кварталу поділіть на 3 та округліть результат за правилом парної цифри
2. Норматив	<ul style="list-style-type: none"> – СКШП – від 8 до 25 осіб – одне робоче місце; – СКШП – від 26 осіб – $4\% \times$ СКШП за квартал. <p>Для закладів охорони здоров'я, реабілітаційних закладів, надавачів соціальних послуг; державних, комунальних та недержавних підприємств, установ, організацій, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними норматив становить: $2\% \times$ СКШП за квартал. Результат округлюйте за математичними правилами</p>
3. СКШП осіб з інвалідністю за квартал	суму рядків 101.1 Об'єднаної звітності за місяці звітного кварталу поділіть на 3, результат округліть за правилом парної цифри. До розрахунку СКШП осіб з інвалідністю за звітний місяць не враховуйте працівників, яким не забезпечили нараховану за плату вище за мінімальну зарплату (МЗП). Якщо СКШП осіб з інвалідністю за квартал дорівнює або перевищує норматив, його виконали і не зобов'язані звітувати про внесок

Можете зарахувати працевлаштовану особу з інвалідністю у виконання нормативу, лише якщо нарахувати їй зарплату вище за **розмір МЗП**. Такий розмір оплати праці має нараховувати за:

- нормальну тривалість робочого часу;
або
- скорочений чи неповний робочий час, який запровадили завдяки заходам розумного пристосування.

³ Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Держстату від 28.09.2005 № 286.

⁴ Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, затверджений наказом Мінфіну від 13.01.2015 № 4.

У норматив зараховуйте працевлаштовану особу з інвалідністю, якщо її **розмір оплати праці перевищує МЗП у розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць**. Коли не дотримуєте вимоги щодо розміру оплати праці працівника з інвалідністю, не враховуйте його у виконання нормативу.



МЗП у січні – грудні 2026-го становить **8647 грн**.

Закон № 875 не визначає, як роботодавцю виконувати вимогу про щомісячну зарплату вище за МЗП. Також постають питання в ситуаціях, коли:

- працівник з інвалідністю з тих чи тих причин не повністю відпрацював місяць;
- зарплата основного працівника з інвалідністю, який до 2026-го працював неповний робочий, не дотягує до розміру МЗП.

На ці запитання частково відповіли:

- Держпраці — у листах від 07.11.2025 № 1834/2.3/2.2-3В-25а, від 26.11.2025 № 1950/2.3/2.2-3В-25а;
- Мінекономіки — у листі від 01.12.2025 № 4704-05/82853-09.

Прокоментуємо їхні відповіді та порадимо, як чинити роботодавцям у ситуаціях невизначеності норм щодо виконання нормативу та розрахунку СКШП.

Основне місце роботи чи сумісництво

Із 01.01.2026 у Законі № 875 немає умови про те, що виконанням нормативу вважають працевлаштування особи з інвалідністю на основне місце роботи. Проте це не означає, що сумісника можна зарахувати до нормативу.

Держпраці наголошує: норматив виконаєте, якщо **працевлаштуєте особу з інвалідністю на основне місце роботи**.

Основне місце роботи — місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до відкликання) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру на її підставі.

Пункт 12 частини 1 статті 1 Закону № 2464⁵

Роботодавці нараховують, обчислюють і сплачують внесок до податкового органу / згодом до територіального органу ПФУ за **основним місцем обліку** платника внеску. Проте основне місце роботи працівника і основне місце обліку його роботодавця — це різні

⁵ Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.

поняття. Тому аргументація Держпраці видається дивною. Доречніше проводити паралелі з поняттям «робоче місце особи з інвалідністю» зі статті 1 Закону № 875. Однак у ньому законодавець теж не розмежує місця роботи, а лише нагадує, що його визначають на підставі трудового договору (контракту). Закон не обмежує особу з інвалідністю у праві укладати трудові договори у декількох роботодавців, одного з яких вона обирає як основного.

Проблема криється у методології розрахунку показників СКШП за Інструкцією № 286. Адаже зовнішніх сумісників не включають до обчислення СКШП (пп. 2.6.1 Інструкції № 286). А внутрішнього сумісника рахують як одну особу. Тому робоче місце, зайняте зовнішнім сумісником з інвалідністю, не можна врахувати ані до СКШП по підприємству, ані до СКШП осіб з інвалідністю. Ці показники вносите згідно з рядками 101 та 101.1 табличної частини Об'єднаної звітності.

Отже, зовнішнього сумісника не враховуйте до розрахунку нормативу. Змінити цю ситуацію може Держстат, якщо перегляне норми Інструкції № 286.

Повний, неповний або скорочений робочий час

Норматив розраховуйте за умови, що за робочим місцем особи з інвалідністю встановили нормальну тривалість робочого часу або за **рахунок заходів розумного пристосування — скороченого або неповного робочого часу** (ч. 6 ст. 18-2 Закону № 875). Фахівці Держпраці називають такий робочий час адаптованим під особу з інвалідністю.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год на тиждень (ст. 50 Кодексу законів про працю України; КЗпП). Проте підприємства за умовами колективного договору можуть встановити **меншу норму тривалість робочого часу**.

Скорочену тривалість робочого часу встановлюють окремим категоріям працівників зі статті 51 КЗпП. Це обумовлено особливостями їхньої роботи. Однак роботодавець може самостійно встановити в колективному договорі скорочений робочий час іншим категоріям працівників, а не лише тим, про яких йдеться у статті 51 КЗпП та інших нормативних актах.

За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Зі статті 56 КЗпП

Працю оплачують пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.

На відміну від неповного робочого часу, за скороченого робочого часу працю оплачують у **розмірі повного посадового окладу** (Лист № 1993⁶).

За нормального або скороченого робочого часу працівник, який відпрацював увесь місяць / виконав норми виробітку, отримає повний посадовий оклад. Коли працював неповний робочий час — отримає частину посадового окладу та інших складових зарплати, які від нього рахуєте.



Забезпечити розмір зарплати вище за МЗП складніше, коли основний працівник працює на умовах неповного робочого часу (на 0,25 або 0,5 ставки).

Коли особу з інвалідністю прийняли на роботу на умовах повної зайнятості, вона працює за умов нормальної тривалості робочого часу. Збільшити її робочий час за основною посадою не можна. Тому нарахуйте за відпрацьований місяць повний посадовий оклад, підвищення до нього, доплати (надбавки), винагороди, премії залежно від умов оплати праці за посадою, яку обіймає працівник. Збільшити оплату праці можна за рахунок підвищень цих складових.

Якщо для працівника з інвалідністю норма робочого часу становить менше ніж 40 год на тиждень, для нього запроваджуйте скорочений або неповний робочий час. Щоб зарахувати у норматив робоче місце з таким робочим часом, роботодавець має вжити заходи розумного пристосування.



Особи з інвалідністю мають право на **розумне пристосування** їх робочого місця (ч. 1 ст. 17 Закону № 875). Необґрунтована відмова у розумному пристосуванні є дискримінацією за ознакою інвалідності (ч. 4 ст. 2 Закону № 875). Тому роботодавці за потреби вживають заходи розумного пристосування, щоб створити для осіб з інвалідністю рівні умови для роботи, праці, професійного навчання та просування по роботі / службі за держстандартами обладнання / облаштування робочого місця для різних видів втрати функціоналу (за наявності) (ст. 17-1 Закону № 875).

Серед заходів розумного пристосування — зміна робочого графіка особи з інвалідністю. Зокрема, до заходів розумного пристосування відносять:

- скорочену тривалість робочого часу за одночасного збереження розміру оплати праці на рівні повного відпрацювання загальної норми тривалості робочого часу;
- гнучкий або індивідуальний графік роботи;
- надання додаткових перерв для фізичних вправ або відпочинку, які включають до робочого часу;
- відпрацювання годин роботи наперед чи після загального графіка роботи працівників.

⁶ Лист Мінпраці від 22.03.2006 № 1993/0/14-06/13.

У такий спосіб адаптуєте умови робочого часу до потреб та можливостей особи з інвалідністю, а також до рекомендацій з індивідуальної програми реабілітації (далі — ІПР).

Оновлені графіки роботи, перерв та відпочинку, а також скорочений робочий час для осіб з інвалідністю прописуйте в умовах:

- правил внутрішнього трудового розпорядку;
- колективного та додатках до нього;
- письмового трудового договору (контракту).

За адаптованого графіка роботи працівник може відпрацювати:

- 40 год, що є нормальною тривалістю робочого часу;
- менше ніж 40 год. Тоді розгляньте, чи варто запровадити скорочений робочий час.

За цих варіантів працівник отримує у повному розмірі посадовий оклад і решту складових зарплати, які рахують від нього.

Якщо не можете забезпечити такий режим зайнятості або немає потреби у повному або скороченому графіку роботи, особа з інвалідністю може працювати на умовах неповного робочого часу. Тоді нараховуйте їй оплату праці пропорційно до відпрацьованого часу. Але щоб виконати норматив, маєте нарахувати зарплату вище МЗП. Робота на умовах неповної ставки не знімає цієї вимоги.

Повністю відпрацьований місяць

Якщо працівник з інвалідністю за основним місцем роботи працює на умовах нормальної тривалості робочого часу, тобто повної зайнятості, і відпрацював весь робочий час за місяць, він не може отримувати зарплату менше за МЗП. Навіть коли його посадовий оклад нижче за МЗП, нараховуйте йому доплату до МЗП (ст. 3-1 Закону про оплату праці⁷). Те саме стосується і скороченої тривалості робочого часу. За неповного робочого часу доплату до МЗП рахуйте пропорційно.

У разі роботи працівника з інвалідністю **на повну ставку** можливі три варіанти:

1. Посадовий оклад перевищує МЗП	У цьому разі за відпрацьований місяць нарахуйте зарплату вище за МЗП незалежно від того, чи встановили працівнику доплати / надбавки або преміювали його. Працівника враховуєте у виконання нормативу, оскільки виконали зарплатне правило
2. Посадовий оклад дорівнює МЗП	Щоб виконати вимогу нараховувати зарплату вище за МЗП, підвищте посадовий оклад за посадою працівника з інвалідністю або встановіть / збільште доплату / надбавку, встановіть / збільште премії на будь-яку суму. Навіть нарахована зарплата 8647,01 грн формально перевищить МЗП у 2026 році
3. Посадовий оклад менший ніж МЗП	Якщо маєте таку ситуацію, а інших доплат / надбавок, премій не призначали працівнику, нараховуйте йому доплату до МЗП. Сумарно посадовий оклад та доплата дорівнюють сумі МЗП, а треба перевищити її розмір. Тому встановіть працівнику доплату / надбавку або щомісяця преміюйте на суму, яка перевищить суму доплати до МЗП (щонайменше на 0,01 грн)

⁷ Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.

Коли за посадою працівника з інвалідністю встановили **скорочений робочий час**, маєте аналогічну ситуацію. Адже за нормального та скороченого робочого часу проводите повну оплату праці.

Якщо працівник з інвалідністю працює **неповний робочий час**, рахуйте його зарплату пропорційно. Нарахована за місяць зарплата має перевищити МЗП, якщо бажаєте врахувати її у норматив. Досягти цього можна за рахунок складових зарплати.

1. Якщо працівник отримує «голий» посадовий оклад, його розмір для:

- 0,25 ставки — має перевищувати 34 588 грн (8647 грн ÷ 0,25);
- 0,5 ставки — 17 294 грн (8647 грн ÷ 0,5).

2. Коли не можете забезпечити нараховану зарплату вище ніж МЗП тільки за рахунок суттєвого підвищення посадового окладу, доведеться встановити / збільшити розмір доплати / надбавки, премії. Сумарно всі складові зарплати, які обчислюєте пропорційно до неповної зайнятості, мають перевищити розмір МЗП.

Наприклад, за посадою працівника з інвалідністю посадовий оклад становить 10 000 грн. Тоді за умови повністю відпрацьованого місця та роботи на 0,5 ставки він отримає посадовий оклад у розмірі 5000 грн (10 000 грн × 0,5). Щоб його місячна зарплата перевищила МЗП — 8647 грн, нарахуйте доплату або премію в абсолютному розмірі щонайменше 3647,01 грн. Якщо встановлювали їх у відсотках до посадового окладу — щонайменше у розмірі 73%.



Нові умови оплати праці **не можна запроваджувати заднім числом**. Адже працівників треба повідомити про нові умови оплати праці до їх запровадження. Наказ про зміни штатного розпису чи встановлення / зміну розмірів доплат / надбавок видайте не пізніше дати їх запровадження. Рішення про конкретний розмір премії можна затверджувати наприкінці місяця. Однак відповідні умови преміювання та виплати премій має визначати колективний або Положення про оплату праці чи преміювання.

Зважайте, що не можна за однією посадою, за якою ввели дві штатні одиниці, одному працівнику встановити посадовий оклад, наприклад, 9000 грн, а іншому, який є особою з інвалідністю, — 20 000 грн. Інспектори праці можуть розцінити це як дискримінацію в оплаті праці. До того ж у штатному розписі за цією посадою маєте зазначити фіксований розмір посадового окладу, а не «вилку» окладів. Тому диференціюйте оплату праці працівникові з інвалідністю **за рахунок доплат, надбавок, премій**.

Лікарняні

У період лікарняного працівник не працює і отримує за цей час страхову виплату, яка повністю або частково компенсує втрату зарплати. Тобто у період тимчасової непрацездатності замість зарплати

виплачують лікарняні. Щоб ідентифікувати складові зарплати, найчастіше використовують Інструкцію № 5⁸. Ані лікарняні коштом роботодавця, ані допомога з тимчасової непрацездатності від ПФУ не належать до фонду оплати праці (п. 3.2, 3.3 Інструкції № 5).

Оскільки лікарняні — не складова зарплати, їх не включають до суми нарахованої зарплати працівника з інвалідністю, коли порівнюють її із розміром МЗП. Проте не варто робити передчасних висновків.

1 До розрахунково-платіжної відомості, за якою нараховуєте та проводите зарплатні виплати працівника, увійдуть не лише основна, додаткова зарплата та інші компенсаційні та заохочувальні виплати, а й суми лікарняних. Тому сума лікарняних буде у підсумку виплат, які роботодавець нараховував працівнику.

2 Лікарняні — це страхова виплата, що компенсує втрату зарплати на період тимчасової непрацездатності, яку нараховує та виплачує роботодавець власним коштом або коштом ПФУ (ст. 15 Закону № 1105⁹). Цю норму згадують спеціалісти Держпраці та підсумовують:

У разі недотримання вимоги щодо розміру оплати праці, роботодавець не має право враховувати у виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, якщо працівник з інвалідністю весь місяць перебував на лікарняному і сума лікарняних за місяць нижча за розмір мінімальної зарплати.

Зворотний висновок: якщо за місяць сума лікарняних або лікарняних із зарплатою перевищує МЗП, вимогу щодо нормативу виконали.

Доречно згадати аналогічну ситуацію з вимогою до рівня нарахованої запалати заброньованому працівникові. Суми виплат, нараховані за дні тимчасової непрацездатності, враховують за відповідний місяць лише в сумі, що припадає на такий місяць (лист ПФУ від 27.06.2025 № 2800-060202-8/42767).

Отже, коли працівник перебуває на лікарняному цілий місяць, у роботодавця виникає дилема. Адже лікарняні нараховують працівнику лише наступного місяця, а звітний місяць, який всі дні тривала тимчасова непрацездатність, буде без виплат у Додатках Д1 та 4ДФ до Об'єднаної звітності. Такі факти привертатимуть увагу податківців, які з початку 2026-го адмініструють сплату внеску. Лікарняні за поточний місяць вони побачать у звітності, коли відзвітуєте за наступний місяць.

Проте, на відміну від передбаченого автоматичного обміну про суми нарахованої зарплати заброньованих працівників, розрахунок суми внеску, як і перевірки роботодавців, не будуть автоматизовані. Тому роботодавець завжди може контролерам:

- пояснити, які суми за які періоди нараховував працівникам з інвалідністю;

⁸ Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держстату від 13.01.2004 № 5.

⁹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV.

- надати кадрові документи та первинку із нарахованими сумами оплати праці. Суму внеску розраховують і показують за окремою звітністю у випадку, коли не виконали нормативу.

Тож **відстежуйте** випадки, коли працівник з інвалідністю цілий місяць або більшу його частину був на лікарняному та:

- середньоденна зарплата для лікарняних нижча, аніж розрахована із МЗП (у 2026 році — 284,07 грн);
- лікарняний оплачують нижче ніж 100% середньоденної зарплати через недостатній загальний страховий стаж;
- суму лікарняних обмежуйте розміром МЗП, оскільки за останніх 12 місяців страховий стаж працівника з інвалідністю менше ніж шість місяців.

Ці ситуації можуть призвести до того, що нараховані виплати працівнику за місяць не перевищать розміру МЗП.

Якщо трапиться ситуація, що працівник з інвалідністю цілий місяць перебував на лікарняному і сума виплати менша за МЗП, **не ризикуйте** із донарахуванням йому премії за результати його роботи. Адже лікарняні мають компенсувати втрату зарплати. Коли виплатите зарплату, постає питання щодо правомірності призначення і виплати лікарняних коштом ПФУ, які доведеться повернути.

Відпускні та інші випадки збереження середнього заробітку

Відпускні та середній заробіток за час відрадження, підвищення кваліфікації, виконання державних обов'язків належить до додаткової зарплати (пп. 2.2.12 Інструкції № 5). Тому всі ці виплати потрапляють до нарахованої зарплати.

Осіб з інвалідністю, які тимчасово непрацездатні, **направлені у службове відрадження або перебувають в оплачуваних відпустках, включайте до виконання нормативу**. Держпраці згодна із цим висновком.

Якщо в підсумку за звітний місяць відпускні та додаткова оплата праці, розрахована із середнього заробітку, вища за МЗП, зарплатну вимогу для виконання нормативу виконали.



Не встановлюйте працівнику з інвалідністю «голий» посадовий оклад на декілька гривень вище за МЗП. Ризикуєте потрапити у ситуацію зі значно нижчим розрахованим середнім заробітком, аніж денна зарплата працівника. Якщо більшу частину місяця працівник перебуватиме в оплачуваній відпустці або підвищуватиме кваліфікацію, нарахована йому зарплата може бути меншою за МЗП. Тож доведеться дотягувати її до рівня, що перевищує МЗП, нарахувавши в цьому місяці додатково премію. Якщо цього не зробити, працівника не враховуйте цього місяця до розрахунку СКШП осіб з інвалідністю.

Працівникам з інвалідністю із неповною ставкою ще складніше забезпечити нараховану зарплату більше за МЗП в місяцях, коли була

відпустки або зберігали середню зарплату. Тому треба або завчасно підвищувати посадовий оклад за посадою, або дотягувати до необхідної суми за рахунок преміювання. Альтернативний шлях — перевести працівника на роботу зі скороченим або повним робочим часом. Це рішення можна реалізувати за згоди працівника та за відсутності для нього медичних протипоказань.

Неоплачувана відпустка, військова служба чи інші причини неявок

За невідпрацьовані робочі дні зарплату працівнику не нараховують. Це відбувається, коли працівник з інвалідністю:

- перебував у відпустці без збереження зарплати;
- проходив військову службу і виплат йому не проводили;
- має призупинений трудовий договір;
- не з'являвся на роботі через нез'ясовні причини тощо.

За таких обставин постає питання, чи враховувати такого працівника з інвалідністю у виконання нормативу.

Щоб зарахувати працівника з інвалідністю до виконання нормативу, розмір його оплати праці має перевищувати МЗП у **розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць** (ч. 9 ст. 18-2 Закону № 875).

Мінекономіки пояснило:

*Це означає, що для зарахування до нормативу робочих місць **визначальними є умови трудового договору**, встановлені роботодавцем, зокрема щодо оплати праці — чи перевищують встановлені ним умови оплати праці розмір мінімальної заробітної плати у розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць, а не **фактична виплата за місяць**.*

Фахівці Мінекономіки визначальними поставили саме умови оплати праці, які мають забезпечити оплату праці вище за МЗП. Тобто від роботодавця вимагають встановити такі розміри обов'язкових складових зарплати за посадою, на яку він працевлаштовує особу з інвалідністю, щоб у сумі за відпрацьовану місячну норму робочого часу вони давали суму, яка більша за МЗП. Наявність невідпрацьованих робочих днів у працівника не може слугувати підставою вилучити його з нормативу. Тому має працювати пропорційний розрахунок вимоги до мінімальної оплати праці осіб з інвалідності.

Проте Мінекономіки не проводить перевірок щодо виконання нормативу, це завдання органів Держпраці. Щодо порівняння нарахованої за місяць зарплати та розміру оплати праці у розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць фахівці Держпраці процитували вимоги статті 18-2 Закону № 875.

Роботодавці / платники внеску зобов'язані вести та зберігати:

- первинні облікові документи для визначення кількісного складу працівників;
- документи, що пов'язані з нарахуванням та виплатою зарплати (винагороди);
- документи про нарахування, обчислення та сплату внеску.

Тож інспектори праці робитимуть свої висновки щодо виконання вимоги до нарахованої зарплати та нормативу за результатами планової або позапланової документальної перевірки роботодавців.



Вимоги частин шостої та дев'ятої статті 18-2 Закону № 875 **не узгоджуються** між собою. Одна безпелеяційно висуває умову нарахування за нормальну або адаптовану тривалість робочого часу зарплату вищу за МЗП. Друга допускає, що розмір оплати праці має перевищувати МЗП у розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць. До цієї неузгодженості додайте те, що ані в заголовній частині Об'єднаної звітності, ані в Додатку Д1 не відображають відпрацьований робочий час.

ДПС, ймовірно, контролюватиме суми нарахованих виплат за працівником із інвалідністю. Зокрема, можна перевірити за даними:

- графи 08 Додатка Д1 (код категорії застрахованої особи) — що виплату нарахували особі з інвалідністю;
- графи 16 Додатка Д1 — чи перевищує нарахована сума виплати МЗП;
- рядків 101 та 101.1 заголовної частини Об'єднаної звітності — показники СКШП, а значить і виконання нормативу.

На підставі цих даних можна зробити висновок, чи були у роботодавця підстави сплачувати внесок і звітувати щодо нього.

Малоймовірно, що ДПС та Держпраці самостійно проводитимуть пропорційні розрахунки сум нарахованої зарплати працівників з інвалідністю, якщо у звітному місяці за ними був невідпрацьований робочий час. Камеральна перевірка на підставі даних звітності не дає змоги це зробити. За даними Об'єднаної звітності та звітності із внеску можна провести попередній контроль та з'ясувати підстави для перевірки. ПФУ може інформувати ДПС та Держпраці про суми нарахованої зарплати осіб з інвалідністю за звітні періоди. Якщо роботодавець не забезпечує нараховану зарплату працівників з інвалідністю вище за МЗП і водночас не звітує про сплату внеску, інформація від ДПС та ПФУ може стати підставою провести **позапланову перевірку** інспекторами праці.

Тому коли в окремому місяці не нарахували зарплату працівнику з інвалідністю, ця особа зменшить передусім показник СКШП осіб з інвалідністю за відповідний місяць. Проте цей показник за квартал розраховуйте додатково. У підсумку розрахований показник СКШП осіб з інвалідністю за квартал може не зменшитися, якщо за одним із працівників з інвалідністю лише в одному місяці не має нарахованої зарплати вище за МЗП.



Перевіряємо, чи виконали норматив, якщо в одному з місяців працівник з інвалідністю перебував у відпустці без збереження зарплати

За даними рядка 101 Об'єднаної звітності СКШП за звітні місяці I кварталу 2026 року в:

- січні — 48 осіб;
- лютому — 49 осіб;
- березні — 46 осіб.

Обчислимо:

СКШП за квартал	$(48 \text{ осіб} + 49 \text{ осіб} + 46 \text{ осіб}) \div 3 = 47,67 \approx 48 \text{ осіб}$
норматив	$4\% \times 48 \text{ осіб} = 1,92 \approx 2 \text{ особи}$

СКШП осіб з інвалідністю із рядка 101.1 Об'єднаної звітності в:

- січні — 2 особи;
- лютому — 2 особи;
- березні — 2 особи.

Це за умови, що всім працівникам з інвалідністю за звітні місяці нараховували зарплату вище за МЗП.

Обчислимо СКШП осіб з інвалідністю за квартал:

$$(2 \text{ особи} + 2 \text{ особи} + 2 \text{ особи}) \div 3 = 2 \text{ особи.}$$

СКШП осіб з інвалідністю дорівнює нормативу, тобто норматив виконали.

Якщо в лютому 2026-го один із працівників з інвалідністю цілий місяць перебуватиме у відпустці без збереження зарплати, його не враховують до СКШП осіб з інвалідністю для виконання нормативу. За цього варіанта СКШП за квартал становитиме:

$$(2 \text{ особи} + 1 \text{ особи} + 2 \text{ особи}) \div 3 = 1,67 \approx 2 \text{ особи.}$$

Тобто і за такої ситуації норматив виконали, позаяк СКШП осіб з інвалідністю за квартал також дорівнює нормативу.

Тож не переймайтеся, якщо в одному зі звітних місяців кварталу один із працівників з інвалідністю має невідпрацьований робочий час і його зарплата менша за МЗП. Порахуйте показники і визначте, чи доцільно збільшувати складові зарплати за посадою працівника з інвалідністю, щоб забезпечити нараховану зарплату вище за МЗП.

Прийняття або звільнення посеред місяця

Коли особу з інвалідністю працевлаштували або звільнили посеред місяця, маєте справу з **неповністю відпрацьованим часом у місяці**. У цій ситуації спрацьовує вимога частини 9 статті 18-2 Закону № 875. Тобто фактично нарахована сума зарплати за частину місяця може бути меншою ніж МЗП. Однак встановлені умови оплати

праці за посадою працівника з інвалідністю мають забезпечувати зарплату вище за МЗП у розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць. Це твердження узгоджується з позицією Мінекономіки. Чи підтримають його Держпраці та ДПС — питання залишається відкритим.

У ситуації прийняття або звільнення посеред місяця, лікарняного, відпустки, підвищення кваліфікації, простою, неявок з інших причин тощо має справу із **невідпрацьованим часом за частину календарного місяця**. Тож підхід має бути єдиним.

Однак із моніторингом відомостей із Об'єднаної звітності ситуація буде іншою. За графою 14 Додатка Д1 можна ідентифікувати, що особа перебувала у трудових відносинах не всі календарні дні місяця. За записами у Додатку Д5 за той самий звітний місяць можна перевірити факти працевлаштування чи звільнення.



Що робити, якщо кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю дорівнює нормативу, а його не перевикуєте із запасом? Щоб не наражатися на додаткові перевірки, забезпечте нараховану зарплату вище за МЗП **всім особам з інвалідністю**, що працювали у звітному місяці (незалежно від дати прийняття чи звільнення). Тоді матимете усі підстави включити їх до розрахунку показника СКШП осіб з інвалідністю і норматив виконаєте.

Коли керуєтеся позицією Мінекономіки, будьте готові надати контролерам документи з кількісного складу працівників та первинні документи з нарахування та виплати зарплати.

Зміна умов оплати праці

Роботодавець зобов'язаний:

- організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю згідно з медичними рекомендаціями, встановити на їх прохання **неповний робочий день або неповний робочий тиждень** та створити пільгові умови праці (ст. 172 КЗпП);
- створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії або експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи та ІПР, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників (ст. 12 Закону про охорону праці¹⁰).

Водночас **особа з інвалідністю має право відмовитися** від будь-якого виду, форми та обсягу реабілітаційних заходів, що їх передбачають ІПР, або від усієї програми загалом (ч. 9 ст. 23 Закону № 2961¹¹).

¹⁰ Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ.

¹¹ Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06.10.2005 № 2961-ІV.

Держпраці пояснила: якщо працівник з інвалідністю не погоджується з тим, щоб його перевели на неповний робочий день, роботодавець не має права в односторонньому порядку встановити йому неповний робочий день. Однак роботодавець зобов'язаний на прохання працівника, який має право на неповний робочий час, встановити робочий час тієї тривалості, про яку він просить. Аналогічну позицію висловило Мінсоцполітики у Листі № 376¹².

Також у період воєнного стану **роботодавець має право:**

- перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії, **якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я;**
- повідомити працівника **про зміну істотних умов праці** та зміну умов оплати праці, що їх передбачають частина 3 статті 32 та стаття 103 КЗпП, не пізніше ніж до запровадження таких умов (ст. 3 Закону № 2136¹³).

На запит, чи можна для зарахування працівника з інвалідністю до нормативу перевести його з неповної ставки на повну, Держпраці відповіла:

Зміна істотних умов праці працівника з інвалідністю можлива лише за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії або експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи.

У рекомендаціях, які є частиною ІПР особи з інвалідністю, зазначають у рядках:

- 5.1.7 — чи здатна особа до трудової діяльності (ступінь обмеження);
- 5.4.4.1 — чи потрібно визначити можливе облаштування робочого місця;
- 5.4.4.4 — чи потребує особа професійної і трудової реабілітації.

Тому за відсутності медичних протипоказань для працівника з інвалідністю, який працює на неповну ставку, **можна запровадити нормальну або скорочену тривалість робочого часу.**

¹² Лист Мінсоцполітики від 28.12.2011 № 376/13/133-11.

¹³ Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX.

оплата праці

Із 2026 року мати (батько чи опікун дитини) отримуватимуть збільшену одноразову допомогу під час народження дитини. З'явиться також окрема допомога на дитину до її однорічного і трирічного віку. Експерт підкаже, як періоди отримання нової допомоги впливатимуть на страховий стаж матері (батька) чи опікуна дитини

Оновлені виплати під час народження дитини і до дошкільного віку: як вплинуть на страховий стаж

Микола Кирильчук,
експерт з оплати праці
та податкового обліку
Експертус Головбух, Київ

У Законі № 4681¹, який діє з 01.01.2026, депутати встановили види державної допомоги сім'ям із дітьми. Їх призначатимуть особам, які мають право на ці види допомоги, за їхніми заявами і документами. Виплати призначатимуть на дітей і виплачуватимуть органи ПФУ. **Виняток** — щомісячна грошова виплата «єСадок», яка стартує із 2028 року.

Наведемо у *Таблиці* види допомоги, їх розміри та осіб, яким їх призначатимуть із 2026 року.

Соціальні виплати на дітей із 2026 року

Вид допомоги	Кому	Розмір за роками, грн		Період виплати
		2026	2027	
З вагітності та пологів	Жінкам (зокрема неповнолітнім), які не є застрахованими особами: — не працюють (не проходять службу); — не є ФОПами; — не провадять незалежну професійну діяльність	7000 на місяць	Визначать у законі про Держбюджет на 2027 рік	Сумарно за 126 календарних днів (к. дн.), із яких: — 70 — до пологів; — 56 — після пологів (у разі ускладнених пологів або народження двох чи більше дітей — 70 к. дн.) Жінкам, що належать до категорій 1–3 постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи, — сумарно за 180 к. дн., по 90 — до і після пологів
Під час народження дитини	Одному з батьків, опікуну, з яким дитина постійно мешкає	50 000		Одноразово вся сума під час народження першої і кожної наступної дитини. Порядок призначення визначить уряд

¹ Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки сімей з дітьми та створення умов, які сприяють поєднанню материнства (батьківства) з професійною діяльністю» від 05.11.2025 № 4681-IX.

Вид допомоги	Кому	Розмір за роками, грн		Період виплати
		2026	2027	
«Пакунок малюка»	Одному з батьків	У натуральній формі або у вигляді грошової компенсації вартості одноразової натуральної допомоги. Міститиме перелік дитячих товарів, насамперед вітчизняного виробництва		За бажанням жінки із 36-го тижня вагітності або в закладі охорони здоров'я – наступного дня після народження дитини, або не пізніше ніж три місяці з дня народження дитини
До досягнення дитиною однорічного віку	Матері або іншому законному представнику дитини (окрім прийомних батьків, батьків-вихователів та представників закладів, що виконують функції опікунів чи піклувальників), які фактично доглядають дитину. Надають незалежно від того, чи працює особа	7000 щомісяця. На дитину з інвалідністю – 10 500 щомісяця	Визначають у законі про Держбюджет на 2027 рік. Для догляду за дитиною з інвалідністю – із коефіцієнтом 1,5	Призначатимуть із наступного дня після закінчення: – відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами – для осіб, які працюють; – виплати допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами – для решти осіб. Завершують виплату, коли дитина досягла однорічного віку
Після досягнення дитиною однорічного віку й до досягнення трирічного віку («ЄЯсла»)	Матері або іншому законному представнику дитини (окрім прийомних батьків, батьків-вихователів, представників закладів, що виконують функції опікунів чи піклувальників), які фактично доглядають дитину і стали до роботи в режимі повного робочого часу	8000 щомісяця. На дитину з інвалідністю – 12 000 щомісяця	Визначають у законі про Держбюджет на 2027 рік. Для догляду за дитиною з інвалідністю – із коефіцієнтом 1,5	Призначатимуть із наступного місяця після того, коли дитині виповнився один рік, до досягнення трирічного віку. Порядок, умови виплати і підстави припинення виплати визначить уряд
Щомісячна грошова виплата «ЄСадок» (для догляду за дітьми віком від трьох до шести років)	Матері або іншому законному представнику дитини (окрім прийомних батьків, батьків-вихователів, представників закладів, що виконують функції опікунів чи піклувальників), які фактично доглядають дитину і стали до роботи в режимі повного робочого часу	Із 2028 року в розмірі допомоги для догляду за дитиною «ЄЯсла»		Виплачуватимуть на період, коли: – фактично немає вільного місця в комунальному дитсадку або іншому освітньому закладі, що надає послуги дошкільної освіти за кошти місцевого бюджету в порядку, затвердженому місцевою радою; – дитина не забезпечена дошкільною освітою за кошти місцевого бюджету в інший спосіб за принципом «кошти йдуть за дитиною», – із місяця, коли подали заяву, до моменту: • зарахування дитини до комунального дитсадку або іншого освітнього закладу, що надає послуги дошкільної освіти за рахунок коштів місцевого бюджету; • забезпечення дошкільної освіти за кошти місцевого бюджету в інший спосіб за принципом «кошти йдуть за дитиною»; • досягнення дитиною шестирічного віку (для дітей з особливими освітніми потребами – семирічного або восьмирічного віку)
«Пакунок школяра»	Одному з батьків, опікуну, з яким дитина постійно мешкає	5000 одноразово	Визначають у законі про Держбюджет на 2027 рік	Призначають на кожну дитину. Порядок, умови виплати визначить уряд. Допомога призначена для придбання шкільного приладдя (канцелярських товарів), книжок, дитячого одягу і взуття насамперед вітчизняних виробників

Допомога «Пакунок малюка» та «Пакунок школяра» ніяк **не впливає на страховий стаж** отримувача та порядок сплати за нього страхових внесків (ЄСВ), навіть коли їх компенсують грошима. На страховий стаж також не впливатиме виплата одноразової допомоги під час народження дитини.

Натомість на період виплати особі допомоги з вагітності та пологів, під час народження дитини і до досягнення нею однорічного і трирічного віку передбачена сплата за особу ЄСВ у мінімальному розмірі. Цього буде достатньо, аби зарахувати ці періоди до страхового стажу.

Далі розповімо, які періоди отримання виплат на дітей враховують до страхового стажу їх отримувачів та хто і за яких умов сплачує ЄСВ за цих осіб.

Страховий стаж і сплата ЄСВ

Матері (батькові або іншому законному представнику дитини) страховий стаж зараховують за ті **періоди, коли за них сплачували ЄСВ**. При цьому ЄСВ сплачують як роботодавці — за осіб, які працюють, так і органи, що призначають окремі види допомоги на дітей, — за осіб, які працюють та/або не працюють.

Розглянемо, як кожен вид допомоги на дітей нараховують передусім жінкам, які народжують і виховують дітей до трирічного віку.

Для жінок, які перебувають у трудових відносинах, із 01.01.2026 нічого не зміниться. За період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами працівницям нараховують допомогу (далі — декретні). На суму декретних роботодавці нараховують ЄСВ.

Місячна сума декретних не може бути меншою за мінімальну зарплату, тому за період їх виплати роботодавець сплачує за працівницю **мінімальний страховий внесок**. Увесь період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами увійде до страхового стажу для жінки, яка працює. Закон № 4681 не змінює розмірів і порядку виплати декретних.

Жінкам, які **не працюють і не є застрахованими особами**, як до 01.01.2026, так і після цієї дати виплачуватимуть допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами коштом держбюджету. Із 01.01.2026 розмір такої допомоги суттєво збільшать.

Проте законодавство не передбачає сплати ЄСВ за таких осіб. Непрацюючі жінки, яким допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами виплачують із бюджету, не є ані застрахованими особами, ані платниками ЄСВ. Закон про ЄСВ² і Порядок № 178³ також не передбачають, щоб орган соцзахисту населення або ПФУ сплачував ЄСВ за непрацюючих жінок, яким призначили допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами.

² Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.

³ Порядок нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за деякі категорії застрахованих осіб, затверджений постановою КМУ від 02.03.2011 № 178.

СТАТТЯ ДО ТЕМИ

Довідка ОК-5, ОК-7 чи
Додаток 9: де правильні
дані про страховий стаж
(«Головбух Агро»,
№ 6/2024)

1

допомога
з вагітності
та пологів

2

допомога
до досягнення
дитиною
однорічного віку

Тож Закон № 4681 із 01.01.2026 **не змінив правил** зарахування до страхового стажу періодів, коли жінка отримує допомогу з вагітності та пологів.

У разі народження дитини до 01.01.2026 матері призначають допомогу при народженні: **одноразово в сумі 10 320 грн**. Решту суми виплачують рівними частинами упродовж **36 місяців** від дати народження дитини.

До 01.01.2026 **платниками ЄСВ**, зокрема роботодавцями, є органи, що виплачують допомогу особам, які доглядають дитину до досягнення нею трирічного віку та відповідно до закону отримують допомогу для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та/або при народженні дитини (абз. 7, 12 п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону про ЄСВ).

Жінки, які народили дитину до 01.01.2026 і яким призначили допомогу для догляду за дитиною до досягнення трирічного віку та/або при народженні дитини, яку теж виплачують протягом 36 місяців, **не втрачають страхового стажу**. При цьому немає значення, чи працювала жінка в період отримання цього виду допомоги. Адже ЄСВ за таких осіб нараховують на суми допомоги при народженні дитини (окрім суми, яку виплачують одноразово) та/або допомоги для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (пп. 2 п. 2 Порядку № 178). ЄСВ визначають у розмірі мінімального страхового внеску.

Нараховують ЄСВ і подають Об'єднану звітність⁴ районні управління праці та соцзахисту населення, а згодом — органи ПФУ, до яких переходять повноваження призначати соціальні виплати.

Із 01.01.2026 допомогу під час народження дитини виплачуватимуть **одноразово всією сумою**.

Запроваджують також **нову виплату** на дітей — допомогу до досягнення дитиною однорічного віку. Цей вид допомоги призначатимуть із наступного дня після закінчення:

- відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами — для осіб, які працюють;
- виплати допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами — для решти осіб.

Завершують виплату, коли дитина досягла однорічного віку.

Із 01.01.2026 платниками ЄСВ за осіб, які отримують допомогу до досягнення дитиною однорічного віку та/або допомогу при народженні дитини, є органи ПФУ, включені до категорії роботодавців.

Тому жінкам, які працюють або не працюють, **до страхового стажу зараховують** період, коли вони отримують допомогу до досягнення дитиною однорічного віку. За цей період орган ПФУ сплачуватиме за них мінімальний страховий внесок.

Якщо на 01.01.2026 дитині вже виповнився один рік, жінка не має права на допомогу до досягнення дитиною однорічного віку

⁴ Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, затверджений наказом Міністерства від 13.01.2015 № 4.

(у 2026 році — 7000 грн щомісяця). Проте їй продовжуватимуть виплачувати по 860 грн щомісячно, поки дитині виповниться три роки.

Коли станом на 01.01.2026 дитині ще не виповнилося одного року, мати або інший законний представник дитини можуть звернутися по нову допомогу до досягнення дитиною однорічного віку. При цьому допомогу, яку призначили до 01.01.2026, виплачуватимуть у порядку та розмірі, встановлених на дату призначення, до повного завершення її виплати (п. 1—4 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 2811⁵).

Тож жінка, яка народила дитину до 01.01.2026, у будь-якому разі має отримати допомогу при народженні дитини в розмірі, встановленому до 01.01.2026. Це 41 280 грн, із яких 10 320 грн — одноразова сума, решта — щомісячно впродовж 36 місяців по 860 грн.

Жінки, які народили дитину до 01.01.2026, не втрачають стажу за період 36 місяців від дати народження дитини, впродовж якого отримують щомісячні частки допомоги під час народження дитини. За цей період ПФУ сплачує за них ЄСВ в розмірі мінімального страхового внеску.

Жінкам, які народять дитину 01.01.2026 та пізніше, призначають допомогу до досягнення дитиною однорічного віку. Період її отримання теж зараховують до страхового стажу, оскільки за них сплачують ЄСВ.

Подальші виплати на дітей залежать від того, чи стане жінка до роботи **на умовах повного робочого часу** після того, як дитині виповниться один рік.



Непрацююча жінка, яка народжуватиме 01.01.2026 та пізніше, за період 56 к. дн. після пологів отримає допомогу з вагітності та пологів **бюджетним коштом**. Однак ця допомога не є декретними, що їх нараховують працюючій жінці, яка перебуває у відпустці з вагітності та пологів і за яку сплачують ЄСВ. Тому жінка, яка не працює, за ці 56 к. дн. після пологів **втратить страховий стаж**. А вже допомогу до досягнення дитиною однорічного віку їй призначать лише після завершення виплати допомоги з вагітності та пологів.

Такої проблеми не матиме непрацююча жінка, яка народила до 01.01.2026. Їй від дати народження дитини щомісяця виплачують частину допомоги під час народження дитини, і за цей період орган ПФУ нараховує за неї ЄСВ.

Це новий вид допомоги, що його після 01.01.2026 виплачуватимуть матері або іншому законному представникові дитини. Щомісячну допомогу «ЄЯсла» призначатимуть із наступного місяця після того, в якому дитині виповниться один рік, і виплачуватимуть до трирічного віку дитини.

3

допомога на дитину від однорічного до трирічного віку («ЄЯсла»)

⁵ Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 № 2811-ХІІ.

Щоб отримувати цю допомогу, мати має стати до роботи в режимі повного робочого часу. Для цього вона подає роботодавцеві заяву, якою **перериває свою відпустку** для догляду за дитиною до досягнення трирічного віку (далі — доглядова відпустка).

Альтернатива — працевлаштуватися до іншого роботодавця із повною зайнятістю. Жінка має працювати на **повну ставку**. Якщо мати виходить на роботу на умовах неповного робочого часу і не перериває доглядову відпустку, вона не може претендувати на щомісячну допомогу «ЄЯсла».

Тому працююча жінка мусить обрати з **двох варіантів**:

- доглядати дитину до трьох років і не виходити на роботу на повну ставку

або

- повноцінно повернутися до роботи й отримувати щомісячну допомогу «ЄЯсла».

Чому жінка мусить вийти саме на повну ставку? Тому що працюючи на повну ставку, вона отримуватиме зарплату не меншу за мінімальну. Тобто щомісяця роботодавець сплачуватиме за неї **ЄСВ не менше за мінімальний страховий внесок**. За таких умов жінка отримує за цей період роботи повноцінний страховий стаж. Тоді державі не доведеться сплачувати за неї мінімальний страховий внесок, на відміну від ситуації, коли вона й надалі перебуватиме у доглядовій відпустці.

За жінку, яка продовжуватиме перебувати у доглядовій відпустці, платником ЄСВ буде ПФУ в розмірі мінімального страхового внеску. Тоді жінка **не втратить страхового стажу**, навіть якщо не вийде на роботу, аж поки дитині не виповниться три роки.

Жінка, яка не працює, матиме аналогічний вибір:

- працевлаштуватися на роботу на повний робочий час та отримувати щомісячну допомогу «ЄЯсла»

або

- доглядати дитину від одного до трьох років і не працювати.

У першому варіанті ЄСВ за неї сплачуватиме роботодавець, у другому — орган ПФУ. Тож непрацююча жінка теж не втратить страхового стажу за період від однорічного до трирічного віку дитини.

Виплата допомоги для догляду за дітьми віком від трьох до шести років стартує з **2028 року**. Щоб отримувати цю виплату, жінка має стати до роботи в режимі повного робочого часу. Подальша доля її страхового стажу залежить від того, чи вона працює і чи сплачує за неї роботодавець мінімальний ЄСВ.

Призначення і виплата допомоги «ЄСадок» **не впливають на страховий стаж**. Закон про ЄСВ не визначає ПФУ платником ЄСВ за осіб, які отримують цей вид виплати.

Водночас Закон № 4681 не позбавляє матір чи іншого представника дитини права взяти відпустку без збереження зарплати, якщо дитина потребує домашнього догляду. Як довго дитина потребує такого догляду, визначає лікар у медичному висновку, але не довше, ніж

4

щомісячна
грошова виплата
«ЄСадок»

до досягнення дитиною шестирічного віку (п. 3 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки⁶).

Проте якщо мати скористалася правом на таку відпустку, вона не стала до роботи. Значить, вона не матиме права на допомогу «єСадок». За час такої відпустки без збереження зарплати жінка також не матиме страхового стажу.

Звільнення від сплати ЄСВ для ФОПів

Фізичні особи — підприємці (ФОПи) є платниками ЄСВ (п. 4 ч. 1 ст. 4 Закону про ЄСВ). Тож вони зобов'язані сплачувати ЄСВ за себе.

Однак **ФОПів звільняють від сплати за себе ЄСВ** за місяці звітного періоду, за які роботодавець, зокрема резидент Дія Сіті, сплатив за них не менше

ніж мінімальний страховий внесок (ч. 6 ст. 4 Закону про ЄСВ).

Тож коли ФОП водночас є працівником, він не сплачує ЄСВ за себе, якщо роботодавець сплатив за нього як свого працівника мінімальний страховий внесок.

Роботодавцями є не лише підприємства, установи та організації, які мають найманих працівників, а й органи, що виплачують допомогу:

- **до 31.12.2025** — особам, які доглядають дитину до досягнення нею трирічного віку і відповідно до закону отримують допомогу для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та/або при народженні дитини;
- **із 01.01.2026** — особам, які доглядають дитину до досягнення нею однорічного віку і відповідно до закону отримують допомогу для догляду за дитиною до досягнення нею однорічного віку (п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону про ЄСВ).

Тож із 01.10.2025, якщо ФОП доглядає дитину до досягнення трирічного віку, і роботодавець сплачує за таку особу мінімальний страховий внесок, ФОП звільнений від сплати ЄСВ за себе⁷.

Із 2026 року ситуація може змінитися для тих ФОПів, які отримуватимуть нову допомогу до досягнення дитиною однорічного віку, а згодом — допомогу на дитину від однорічного до трирічного віку («єЯсла»). Це стосується випадків, коли дитина народилася 01.01.2026 і пізніше або станом на 01.01.2026 дитині ще не виповнився один рік.

Із 01.01.2026 органи, які виплачують допомогу для догляду за дитиною до досягнення нею однорічного віку, будуть серед роботодавців (п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону про ЄСВ). Натомість за осіб, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, та непрацюючих осіб, які доглядають дитину віком від одного до трьох років, платниками ЄСВ буде **орган, що призначає та виплачує**

⁶ Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.

⁷ Індивідуальна податкова консультація ДПС від 17.11.2025 № 6113/ІПК/99-00-24-03-03 ІПК.

Допомогу «єЯсла» призначать,

якщо отримувач працює і роботодавець сплачує за нього ЄСВ

державну допомогу сім'ям із дітьми (із 2026 року — ПФУ). Цей компетентний орган вносять до нового пункту 18 частини 1 статті 4 Закону про ЄСВ, але не до категорії роботодавців.

Тому ФОПа, який не працює та отримує допомогу до досягнення дитиною однорічного віку, після завершення цієї виплати вже не звільнять від сплати ЄСВ за себе. Водночас він міг би претендувати на допомогу «єЯсла» нарівні з особами, які виходять на роботу після того, як дитині виповнився один рік.

Наразі це питання залишається відкритим через неточність у формулюванні в Законі № 4681. Адаже **обов'язкова умова** виплати допомоги «єЯсла» — стати до роботи в режимі повного робочого часу. ФОП, який не працює, цієї вимоги не виконує.

Проте чому ФОП має сплачувати ЄСВ за себе, коли водночас орган ПФУ сплачуватиме мінімальний ЄСВ за непрацюючих осіб, які доглядають дитину віком від одного до трьох років? Сподіваємося, що ДПС та ПФУ роз'яснять ситуацію і не займатимуть фіскальної позиції щодо цієї ситуації.

ФОПи, які водночас є працівниками, аби й надалі не сплачувати ЄСВ за себе, мають завершити доглядову відпустку і стати до роботи. Тоді роботодавець нараховуватиме їм щомісяця не менше за мінімальну зарплату і сплачуватиме мінімальний страховий внесок.

Але незрозуміло, чи працюватиме звільнення від ЄСВ за себе для ФОПа, який продовжить перебувати за місцем роботи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Адаже мінімальний страховий внесок за особу має сплачувати орган ПФУ.

Дочекаймося, коли запрацює Закон № 4681 і держоргани розтлумачать його застосування.

Із 2026 року суб'єкти господарювання, які орендують державні землі сільськогосподарського призначення, мають звітувати за них за новою формою декларації. Розглянемо, кого саме стосується звітування, як заповнити декларацію, а також які особливості сплати. Зразок заповнення декларації стане у пригоді

Звітуємо за орендовані державні землі сільгосппризначення



Ганна Чернишова,
провідний експерт
із податкового обліку
Експертус Головбух, Київ

Із 01.01.2026 запроваджують нову податкову звітність — податкову декларацію з орендної плати за земельні ділянки сільськогосподарського призначення державної власності, передані в оренду відповідно до статті 120-1 глави 19 розділу IV Земельного кодексу України (далі — Декларація). Мінфін затвердив її Наказом № 154¹ ще навесні 2025 року.

З'ясуємо, хто звітуватиме за новою формою Декларації, коли її подавати, на що зважати під час заповнення та сплати.

Хто звітуватиме

Нова Декларація має вузьке застосування. Вона є обов'язковою для суб'єктів господарювання, які користуються ділянками, що одержали в оренду на умовах статті 120-1 Земельного кодексу України (ЗК). Йдеться про земельні ділянки сільгосппризначення державної власності, що раніше належали держпідприємствам на праві постійного користування. За новою формою Декларації звітуватимуть **акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, 100% акцій / часток у статутному капіталі яких належать державі, що утворилися шляхом перетворення таких державних підприємств і є їх правонаступниками** (далі — товариства).

Умови передання землі цим товариствам:

- строк оренди до 50 років;

¹ Наказ Міністерства фінансів «Про затвердження форми Податкової декларації з орендної плати за земельні ділянки сільськогосподарського призначення державної власності, передані в оренду відповідно до статті 120-1 глави 19 розділу IV Земельного кодексу України» від 14.03.2025 № 154.



20.02.2026

Гранична дата,
щоб уперше подати
Декларацію

- мінімальний розмір орендної плати — 12% від нормативної грошової оцінки (НГО) земельної ділянки. Якщо НГО не провели — 12% НГО одиниці площі ріллі по відповідній області або АР Крим.

Коли вперше подавати Декларацію

Базовий звітний період плати для землю, однією зі складових якої є орендна плата за земельні ділянки державної та комунальної власності, є **календарний рік**.

Нова форма Декларації діє з 01.01.2026. Тобто вперше за нею слід звітувати цьогоріч за звітний період — 2026 рік. Граничний строк подання Декларації — 20 лютого звітного року (п. 286.2 Податкового кодексу України; ПК).

Водночас можете обрати й щомісячний спосіб звітування — **протягом 20 календарних днів** місяця, що настає за звітним. У цьому разі не треба подавати річну Декларацію до 20 лютого поточного року (п. 286.3 ПК).

Куди подавати Декларацію

Тут усе без змін. Декларацію подавайте **до органу контролю за місцем розташування земельної ділянки** з розбивкою річної суми плати рівними частинами за місяцями.

За державні земельні ділянки сільгосппризначення, що знаходяться на території декількох територіальних громад, які підпорядковуються одному органу контролю, подавайте **окрему Декларацію за кожним кодом територіальної громади**.

Як заповнити Декларацію

Порядок заповнення нової форми Декларації аналогічний порядку, за яким платники орендної плати за державні та комунальні ділянки заповнюють декларацію з плати за землю, затверджену Наказом № 560².

Нова форма Декларації містить:

- **загальну частину**: призначена для заповнення інформації про платника, податковий період, вид Декларації (звітна, уточнююча, нова звітна), найменування органу контролю, до якого подають Декларацію, та код за КАТОТТГ територіальної громади за місцезнаходженням ділянки;

² Наказ Міністерства фінансів «Про затвердження форми Податкової декларації з плати за землю (земельний податок та/або орендна плата за земельні ділянки державної або комунальної власності)» від 16.06.2015 № 560.

- **розрахункову частину:** складається з двох розділів «Розрахунок суми орендної плати» та «Розрахунок (уточнення) податкового зобов'язання».

Нова форма Декларації подібна до декларації з плати за землю. У ній немає лише розділу щодо розрахунку суми земельного податку.

Розберемо важливі нюанси заповнення.

База оподаткування. Це остання затверджена у встановленому законодавством порядку НГО з урахуванням кумулятивної величини коефіцієнта індексації, залежно від дати проведення НГО земель. Орендну плату нараховують як відсоток від НГО.

Дані для розрахунку. Відомості з Витягу з технічної документації про НГО ділянки та умови укладеного договору оренди.

Зверніть увагу: коли вперше подаватимете Декларацію, додайте до неї **Витяг** із технічної документації про НГО. Надалі цей Витяг подавайте у разі затвердження нової НГО.

Річна сума зобов'язань. Відображайте у графі 18 Декларації, яку потім розбивайте рівними частинами на 12 місяців для щомісячної сплати. Для Декларації за місяць річну суму розраховуйте як для Декларації за рік, а в графі розділу II «Розрахунок (уточнення) податкового зобов'язання» Декларації, що відповідає звітному місяцю, зазначайте показники за звітний місяць.

Код КАТОТТГ територіальної громади за місцезнаходженням ділянки. За кожним кодом КАТОТТГ для території територіальної громади, що зазначаєте в рядку 7, подавайте окремі декларації.

Код КАТОТТГ адміністративно-територіальної одиниці. Якщо земельна ділянка знаходиться за межами конкретного населеного пункту, то в колонці 11 Декларації зазначайте код цього населеного пункту. Якщо неможливо визначити, за межами якого саме населеного пункту знаходиться земельна ділянка, то зазначайте код територіальної громади, на території якої знаходиться земельна ділянка. У цьому разі такий код збігатиметься з кодом територіальної громади, що зазначений у рядку 7 Декларації (ЗІР, *категорія 111.05*³).

Зразок заповнення нової форми Декларації наводимо в *Додатку*.

Як сплачувати

Для сплати орендної плати за державні землі сільськогосподарського призначення Мінфін затвердив **окремий код** Класифікації доходів бюджету — **18011200**⁴ «Орендна плата за земельні ділянки сільськогосподарського призначення державної власності, передані в оренду відповідно до статті 120-1 Земельного кодексу України». Адже 90% від суми цієї орендної плати Казначейство спрямовуватиме до загального фонду держбюджету (п. 16-5 ч. 2 ст. 29 Бюджетного кодексу України). Це відрізняє такий платіж від звичайної орендної плати, що

³ zir.tax.gov.ua/main/bz/view/?src=ques&id=41090.

⁴ Наказ Мінфіну «Про внесення змін до Класифікації доходів бюджету» від 10.07.2024 № 335.

Орендну плату

за державні землі
сільгосппризначення сплачують
за окремим кодом Класифікації
доходів бюджету – 18011200

залишається в місцевих бюджетах і яку сплачують за кодом 18010600 Класифікації доходів бюджету. Для цього й була необхідна нова форма Декларації. Адаже звичайна декларація з плати за землю не дає змоги виокремити податкові зобов'язання з орендної плати за державні землі сільськогосподарського призначення для їх зарахування за окремим кодом

бюджетної класифікації.

Все інше щодо сплати зобов'язання відбувається традиційно. Узгоджені податкові зобов'язання сплачують за місцем розташування земельної ділянки. Сплату проводять щомісяця **протягом 30 календарних днів**, які настають за останнім календарним днем звітного (податкового) місяця (ст. 287 ПК). Граничний строк сплати зобов'язання за січень 2026 року — **02.03.2026**.



Коли граничний строк сплати припадає на вихідний чи святковий день, то сплату переносять на операційний день, що настає за вихідним чи святковим (п. 57.1 ПК).

Яка відповідальність за порушення строків звітування та сплати

За неподання чи несвоєчасне подання Декларації платнику загрожує **штраф у розмірі 340 грн** за кожне таке неподання або несвоєчасне подання (п. 120.1 ПК). Якщо протягом року платника вже штрафували за таке порушення, то штраф становитиме **1020 грн**.

За порушення граничного строку сплати задекларованого зобов'язання на платника чекає штраф залежно від строку затримки:

- **до 30 календарних днів включно** — 5% від суми погашеного боргу;
- **понад 30 календарних днів** — 10% від суми погашеного боргу (п. 124.1 ПК).

Після закінчення 90 календарних днів, що настають за останнім днем граничного строку сплати, нараховують також і пеню (п. 129.1 ПК). Пеню нараховують за кожен календарний день прострочення, починаючи з 91 календарного дня, що настає за граничним строком сплати, включаючи день погашення, з розрахунку 100% річних облікової ставки Нацбанку на кожен такий день.

I. Розрахунок суми орендної плати

Одиниці виміру: **га** — з чотирма десятковими знаками;
кв. м — з двома десятковими знаками;
грн — з двома десятковими знаками

№ з/п	Цільове призначення земельної ділянки ¹⁰ (хх.хх)	Договір оренди земельної ділянки		Державна реєстрація договору оренди		Дата закінчення терміну дії договору оренди (дд.мм.рррр)	Період користування		Кадастровий номер земельної ділянки (формат хххххххххх:хх:хххххххххх)	Місце розташування об'єкта(ів) оподаткування ¹²	
		дата (дд.мм.рррр)	серія та номер документа	дата (дд.мм.рррр)	номер		частка неповного місяця ¹¹	кількість повних місяців		код за КАТОТТГ адміністративно-територіальної одиниці	адреса (згідно з договором оренди)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.1 ¹³	01.09	03.02.2025	КМ 3456783	04.02.2025	4567654	03.02.2075		12	3206018402-06 :000-0219	UA320601300 60068377	Київська обл., Броварський р-н, с. Скибин
2	Усього	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

№ з/п	Площа земельної ділянки ¹⁴		Нормативна грошова оцінка ¹⁵		Розмір (ставка) орендної плати ¹⁶ (%)	Річна сума орендної плати ¹⁷ (графта 13 або 14 × графта 15 або 16 × графта 17 / 100) / 12 × × (графта 8 + графта 9)
	га	кв. м	одиниці площі земельної ділянки (грн/га або грн/кв. м)	одиниці площі ріллі по Автономній Республіці Крим або по області (грн/га)		
1.1 ¹³	13	14	15	16	17	18
	45,0646		32 000,00		12	173 048,06
2	45,0646		×	×	×	173 048,06

II. Розрахунок (уточнення) податкового зобов'язання

Одиниця виміру: грн — з двома десятковими знаками

№ з/п	Сума зобов'язання, що підлягає сплаті за даними платника	Річна сума ¹⁸	Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	Нараховано на звітний період, усього	173 048,06	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,67	14 420,69
4 ¹⁹	Нараховано на 20__ рік за даними раніше поданої декларації (рядок 3 декларації, що уточнюється)													
5 ¹⁹	Нараховано до збільшення податкового зобов'язання на 20__ рік, усього (рядок 3 — рядок 4)													
5.1 ¹⁸	у тому числі нараховано до збільшення податкового зобов'язання відповідно до пункту 50.4 статті 50 глави 2 розділу II Податкового кодексу України ²⁰													
5.2 ¹⁸	у тому числі нараховано до збільшення податкового зобов'язання на 20__ рік (рядок 5 — рядок 5.1)													
6 ¹⁹	Нараховано до зменшення податкового зобов'язання (позитивне значення (рядок 4 — рядок 3))													
7 ¹⁹	Сума штрафу ((графи з 4 по 15 рядка 5.2) × 3% або 5%) ²¹													
8	Доповнення до Податкової декларації (заповнюється і подається відповідно до пункту 46.4 статті 46 глави 2 розділу II Податкового кодексу України)													арк.

Зміст доповнення

Із початку 2026 року діє порядок, за яким суб'єкти господарювання отримуватимуть часткову компенсацію вартості майна, втраченого внаслідок збройної агресії РФ, та часткової компенсації страхових премій за договорами страхування від воєнних ризиків. Роз'яснюємо основні моменти, щоб ви могли за потреби швидко запустити процес отримання компенсацій за пошкоджене майно. Адже коштів, найімовірніше, на всіх не вистачить

Компенсація пошкодженого майна підприємств: ключові норми постанови Кабміну



Ірина Константинова,
юрист-експерт
із податкового обліку
Експертус Головбух, Київ

У листопаді 2025 року уряд Постановою № 1541* нарешті затвердив Порядок компенсації**, на який так довго очікував український бізнес.

Попри те що Постанова № 1541 набрала чинності 29.11.2025, її норми застосовують із **1 січня 2026 року** (п. 5). Лише із цієї дати приватний бізнес має право подавати заявки на отримання відповідних компенсацій. Тобто якщо ваше майно постраждало раніше, жоден із варіантів компенсації не допоможе.

Компенсації за рахунок державних коштів виплачуватиме ПрАТ «Експортно-кредитне агентство» (далі — Агентство) (п. 2, 3 Постанови № 1541).

Важливий момент: обсяг коштів, що держава виділить Агентству, не «гумовий». Щойно обсяг заяв на отримання компенсацій, що подадуть суб'єкти господарювання, перевищить обсяг коштів, передбачених у Держбюджеті на відповідний рік за цією бюджетною програмою, Агентство **припинить приймати такі заяви** (п. 5 Порядку компенсації).

* Постанова КМУ «Деякі питання надання часткової компенсації вартості майна суб'єктів господарювання, знищеного чи пошкодженого внаслідок збройної агресії російської федерації, а також часткової компенсації страхових премій за договорами страхування від воєнних ризиків» від 28.11.2025 № 1541.

** Порядок надання часткової компенсації вартості майна суб'єктів господарювання, знищеного чи пошкодженого внаслідок збройної агресії російської федерації, а також часткової компенсації страхових премій за договорами страхування від воєнних ризиків, затверджений постановою КМУ від 28.11.2025 № 1541.

Кого стосується програма компенсації

Зверніть увагу, що Порядок компенсації **не застосовуватимуть** щодо:

- суб'єктів господарювання державного та комунального секторів економіки (пп. 1 п. 3);
- нерезидентів України;
- компаній або ФОПів, стосовно яких відкрито провадження у справі про банкрутство або які перебувають на стадії припинення (ліквідації);
- боржників із податковим боргом на перше число місяця, що передує місяцю, в якому суб'єкт господарювання подав заяву;
 - одержувачів держдопомоги, які порушують умови її надання або цільового використання бюджетних коштів;
 - осіб, які перебувають під санкціями РНБО, а також компаній, чий бенефіціари, члени або учасники підпадають під санкції;
 - компаній, чий бенефіціари є громадянами держави-агресора або належать до терористичних організацій;
- громадян держави-агресора (окрім тих, хто законно мешкає в Україні) або юросіб, зареєстрованих за законодавством держави-агресора;
- осіб під обмежувальними заходами ЄС;
- суб'єктів агробізнесу, не зареєстрованих у Державному аграрному реєстрі (якщо така реєстрація є обов'язковою) (п. 4).

Учасниками програми компенсацій

не можуть бути суб'єкти державного та комунального секторів економіки, нерезиденти, податкові боржники, банкрути, підсанкційні особи

Що покриватиме програма

Компенсацію надають за пошкодження або знищення будівель і споруд (виробничих, адміністративних, складських тощо), окремих приміщень, що є частиною будівель (офісів, цехів), об'єктів незавершеного будівництва, будівництво яких розпочато **після 1 січня 2021 року**, зовнішніх і внутрішніх інженерних комунікацій та обладнання — систем опалення, водопостачання, електропостачання тощо (*далі* — об'єкти програми) (пп. 2 п. 3 Порядку компенсації).

Об'єкти програми до пошкодження або знищення обов'язково мають:

- належати суб'єктові господарювання на праві власності;
- використовуватися під час провадження основної діяльності.

Компенсацію виплачуватимуть, якщо майно буде пошкоджене або знищене внаслідок таких факторів (*далі* — воєнні ризики):

- влучання ракет, БПЛА, артилерійських снарядів та/або їх уламків, засобів ППО та ПРО;
- пожеж, вибухів та ударних хвиль, спричинених цими подіями (п. 6, 33 Порядку компенсації).



Компенсації не підлягають непрямі збитки внаслідок пошкодження або знищення майна, зокрема, упущена вигода, податки тощо (п. 24 Порядку компенсації).

Постановою № 1541 уряд запровадив **два варіанти часткової компенсації** матеріальних втрат від війни для ФОПів та юросіб приватного сектору.

1 Безпосереднє часткове відшкодування за таким алгоритмом: суб'єкт господарювання заздалегідь заявляє про участь, потім сплачує внесок — 0,5% вартості ймовірного збитку за пошкодження/знищення майна одноразово під час подання заяви. Якщо після 1 січня 2026 року майно буде пошкоджене внаслідок чітко визначених воєнних подій, суб'єкт господарювання отримує компенсацію.

Цей варіант діятиме **винятково для 10 регіонів** України підвищеного ризику: Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Сумська, Харківська, Херсонська та Чернігівська області. Важлива обмежувальна умова: майно не може перебувати на територіях, що були тимчасово окуповані станом на дату, коли уряд ухвалив Постанову № 1541, — 28.11.2025.

Максимальна компенсація — **10 млн грн** одному суб'єктові господарювання разом із пов'язаними особами за весь період дії програми.

Розмір виплати не може бути більшим за:

- розмір реального збитку (п. 8 Порядку компенсації);
- ймовірний збиток, що його суб'єкт господарювання зазначив у поданій заяві (п. 23 Порядку компенсації).

Розмір ймовірного збитку не може перевищувати **дійсної вартості** втраченого майна, яку визначили у **звіті про оцінку майна**, передбаченому в підпункті 2 пункту 12 Порядку компенсації.

Якщо раніше суб'єкт господарювання отримав державні гранти (мікрогранти, релокаційну підтримку, гранти на виробництво), ці суми віднімуть від граничного розміру.

2 Підтримка через страхування. Її суть: укладаєте зі страховою компанією договір страхування майна від воєнних ризиків (тих самих, що покриває перший варіант компенсації). Сплачуєте **повну страхову премію**. Коли сплине строк дії договору, держава компенсує частину витрат за формулою:

$$(\text{страховий тариф} - 1\%) \times \text{страхова сума.}$$

Програма діє на всій території України, окрім територій, які станом на 28.11.2025 входили до переліку тимчасово окупованих територій. Це важлива відмінність від першого варіанта програми — якщо об'єкти програми вашого бізнесу розташовані, наприклад, у Києві, Тернополі або Черкасах, вартість пошкодженого майна вам не компенсують, відшкоднують лише страхові витрати.

10 млн грн —

таку компенсацію втрат від пошкодження/знищення майна можуть отримати суб'єкти господарювання, майно яких розміщене на територіях підвищеного ризику

Ідентична **система обмежень** існує і для учасників програми компенсації, яку ми розглянули у варіанті 1: жодних державних чи комунальних суб'єктів, нерезидентів, податкових боржників, банкрутів, підсанкційних осіб.

Договір страхування має відповідати таким **вимогам**:

- компенсація покриватиме винятково воєнні ризики;
- страхова сума не може перевищувати реальної вартості майна на день укладення договору;
- застрахувати можна лише об'єкти програми;
- страхувальником є безпосередньо суб'єкт господарювання;
- строк дії — щонайдовше один рік (п. 33 Порядку страхування).



Договори, укладені до 1 січня 2026 року, під програму не підпадають.

Граничний розмір виплат — **1 млн грн на рік** одному суб'єктові господарювання разом із пов'язаними особами за всіма договорами страхування. Якщо розрахунок за формулою перевищує цю суму, компенсацію обмежують граничним розміром.



Суб'єкти господарювання, які подадуть заяви згідно з Постановою № 1541, **не зможуть самотійно позиватися** до держави-агресора щодо відшкодування своїх збитків. Подання заяви є умовою приєднання до договору про відступлення права вимоги держави до РФ щодо відшкодування збитків за знищений об'єкт нерухомого майна (п. 21 Порядку компенсації).

Отже, щоб взяти участь у програмі компенсації майна, подайте до Агентства заяву та відповідний пакет документів. Заяви на компенсацію пошкодженого майна подавайте щодо кожного об'єкта окремо й після того, як майно внесуть до Державного реєстру пошкодженого та знищеного майна.

Щоб отримати компенсацію страхових премій, подайте відповідну заяву страховику та Агентству. Розгляд заяв не має перевищувати **30 календарних**

днів із можливим продовженням ще на 30 днів.

Компенсації за пошкоджене або знищене майно виплачуватимуть **безготівково** на рахунок суб'єкта господарювання в межах коштів, передбачених у державному бюджеті.

Компенсації страхових премій виплачуватимуть, коли сплине строк дії договору страхування.

Отже, ми розглянули загальні положення Постанови № 1541. Які документи слід додати до заяви про відшкодування, як їх подати, в яких випадках заяву можуть залишити без розгляду? На ці запитання ми детально відповімо в наступній публікації. Тож уважно стежте за нашими матеріалами, щоб нічого не пропустити.

1 млн грн —

підтримка через страхування — незалежно від місця розташування майна

кадри для бухгалтера

У бухгалтерів і кадровиків трапляються ситуації, коли складно точно визначити відповідального. Наприклад, хто має повідомляти податківців про прийняття та звільнення працівника? Тримайте рекомендації юриста, щоб коректно встановити обов'язки

Бухгалтер vs кадровик: хто подає повідомлення про прийняття та звільнення працівника



Владислав Головатюк,
юрист, Київ

СИТУАЦІЯ

Роботодавець-юрособа приймає на роботу нового працівника. Хто має повідомити ДПС про новачка — кадровик чи бухгалтер?

РОЗВ'ЯЗАННЯ

Роботодавець, який бере на роботу нового працівника чи звільняє старого, має повідомити податківців про зміни у складі трудового колективу. Щоб відповісти, хто має подати таке повідомлення до ДПС, проаналізуємо нормативно-правові акти.

Працівника не можна допустити до роботи, не уклавши трудового договору, що його оформлюють наказом чи розпорядженням роботодавця (ч. 4 ст. 24 Кодексу законів про працю України). Водночас роботодавець має повідомити про прийняття працівника на роботу центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в порядку, встановленому урядом.

Отже, обов'язок подавати повідомлення покладений саме на роботодавця. Роботодавцем може бути фізична або юридична особа, яка є стороною трудового договору. Проте законодавство не уточнює, яка саме службова особа роботодавця має виконати такий обов'язок.

Повідомлення подають до територіального органу ДПС за місцем обліку як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Зробити це має:

- власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган (особа);

та/або

- резидент Дія Сіті;
або
- фізособа, окрім повідомлення про прийняття на роботу члена виконавчого органу господарського товариства, керівника підприємства, установи, організації (абз. 1 Порядку № 413*).

Повідомлення також має подати фізособа, яка уклала трудовий договір із домашнім працівником, — за своєю податковою адресою / місцем проживання.

Роботодавець зобов'язаний

повідомити податківців про прийняття працівника на роботу

Повідомлення подайте за формою згідно з додатком 1 Порядку № 413 до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором та/або до початку виконання робіт / надання послуг гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті. Зробіть це засобами

електронного зв'язку з використанням електронного підпису відповідальних осіб, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису, відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу.

Підписантами повідомлення про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу / укладення гіг-контракту є:

- керівник (уповноважена особа) або фізособа, яка уклала трудовий договір із домашнім працівником;
- головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку), окрім ситуації, коли трудовий договір укладають із домашнім працівником.

Повідомлення про припинення трудового договору з домашнім працівником підписує фізособа, яка уклала трудовий договір з таким працівником.

Отже, повідомлення про прийняття на роботу підписує:

- одна з осіб — власник, керівник або інша уповноважена особа чи фізособа;
- головний бухгалтер (особа, відповідальна за ведення бухгалтерського обліку). **Виняток** — укладення трудового договору з домашнім працівником.

Проаналізувавши нормативну базу, рекомендуємо закріпити у внутрішніх положеннях, що кадрові документи формує і погоджує кадровик. Натомість головний бухгалтер (бухгалтер) формує і подає податківцям повідомлення про прийняття працівника на роботу.

* Постанова КМУ «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу / укладення гіг-контракту або припинення трудового договору з домашнім працівником» від 17.06.2015 № 413.

Головбух Агро

№ 01 (145) від 12.01.2026

Виходить із листопада 2019 року

0 44 586 56 06

0 800 21 12 20

shop.expertus.media

buhplatforma.com.ua

Продуктовий директор

Експертус Головбух

Альона Любанова

Головний редактор,

відповідальний за випуск

Наталія Дубчак

dubchak@expertus.media

Над випуском працювали

Олена Озерова

Ганна Чернишова

Олена Сердюк

Ольга Гонтаренко

Микола Кирильчук

Ірина Константинова

Олена Коваленко

Дизайн та верстка

Тетяна Атрощенко,

Ігор Пальчевський

Редакція не несе відповідальності

за зміст рекламних матеріалів.

Позиція редакції може не збігатися

з позицією автора.

Передрук матеріалів журналу

«Головбух Агро», будь-яке їх

циткування, публікація їх анотованих

оглядів допускаються лише

з письмового дозволу продуктового

директора.

Підписано до друку 12.01.2026

Розповсюджується лише

за передплатою, яку можна

оформити в редакції

Приклади, форми і зразки документів, наведені у цьому номері журналу «Головбух Агро»

Звітуємо за орендовані державні землі сільгосппризначення

Зразок заповнення декларації з орендної плати за земельні ділянки сільгосппризначення державної власності, передані в оренду згідно зі статтею 120-1 ЗК 43

Оновлені виплати під час народження дитини і до дошкільного віку: як вплинуть на страховий стаж

Соціальні виплати на дітей із 2026 року 31

Експертус ГОЛОВБУХ

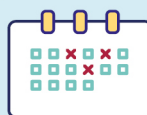
Готові рішення для бухгалтера
в усіх робочих ситуаціях

Податки та збори • Документообіг • Господарські операції • Бухоблік
Бухпроведення • Оплата праці та соцвиплати • Кадри для бухгалтера
Звітність • Перевірки та відповідальність

Спробуйте Систему в дії
gb.expertus.com.ua



Персональні
консультації
без обмежень



Інтерактивний
календар
бухгалтера

Форми, зразки
документів



Електронні версії
професійних
журналів і книг



Безплатні
вебінари
щомісяця



Навігатори,
сервіси, словники,
калькулятори





ВИЩА ШКОЛА
ГОЛОВБУХА



Будьте завжди
на крок попереду

Національна
сертифікація
головбуха
медичного КНП



Три місяці
навчання online



Підсумковий
тест



Сертифікат
про підвищення кваліфікації
від НЮУ ім. Ярослава Мудрого

Забронюйте місце на навчання

0 800 21 12 20 | shop.expertus.media