

ГОЛОВБУХ: ПРАЦЯ *та* ЗАРПЛАТА

ВСЕ ПРО ОПЛАТУ ПРАЦІ

№ 2

лютий 2026

Лікарняні та декретні:
як обчислювати у 2026 році

Хто має право на податкову
соціальну пільгу

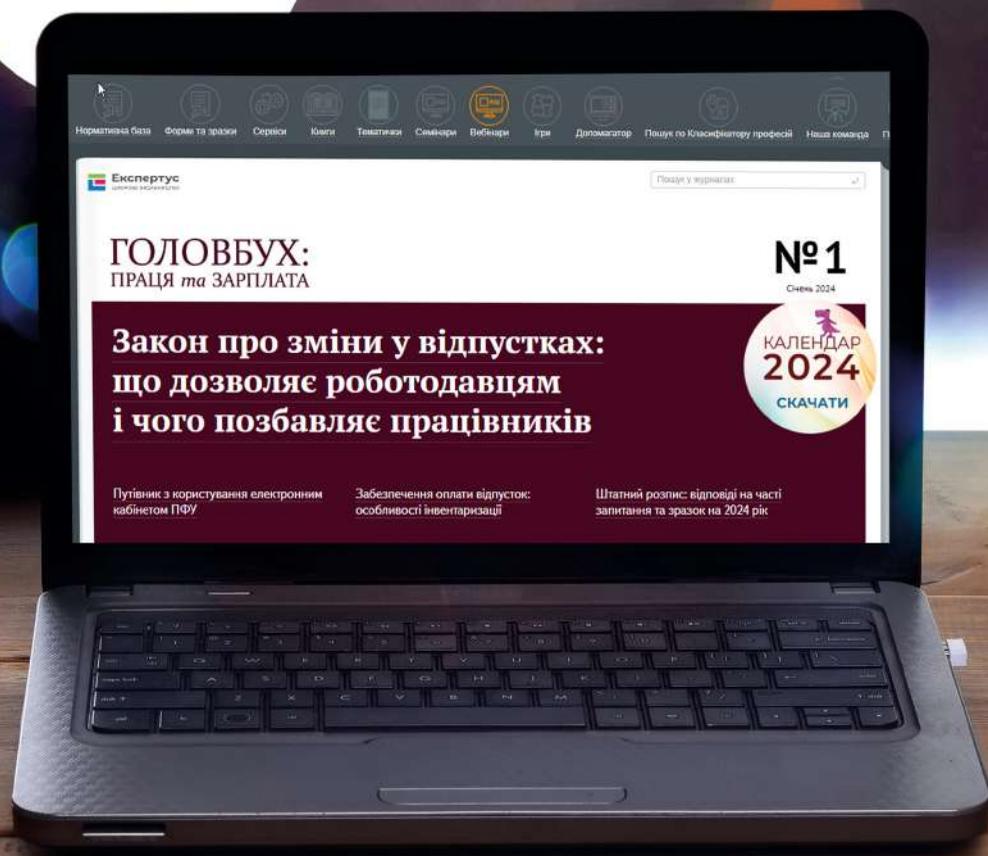
Психолог для працівників: витрати,
податки та безпечні рішення

Як забезпечити 21 617,50 грн місячної
зарплати заброньованому працівникові

ГОЛОВБУХ:
ПРАЦЯ та ЗАРПЛАТА
ezarplata.expertus.com.ua

Зручно
ЧИТАТИ
будь-де та будь-коли

Замовте
е-журнал
онлайн або
зателефонуйте



 **0 800 21 12 20**
(усі дзвінки безплатні)

shop.expertus.media

Литвин Алла — керівник експертної групи з питань рівня життя та соціальних стандартів
Директорату стратегічного планування, координації політики та євроінтеграції Міністерства соціальної політики України

Польовик Людмила — заступник начальника управління — начальник відділу забезпечення наповнення бюджету фінансовоекономічного департаменту Пенсійного фонду України

ЕКСПЕРТНА РАДА

Єфімов Олександр — адвокат, аудитор, доцент кафедри цивільного та трудового права Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, канд. юрид. наук

Філіповських Надія — заступник начальника відділу адміністрування податку на доходи фізичних осіб
Управління адміністрування доходів і зборів з фізичних осіб Державної податкової служби України

ГОЛОВБУХ: ПРАЦЯ та ЗАРПЛАТА

#02
лютий 2026

Праця та зарплата: далі — у професійних системах

У роботі бухгалтера із заробітної плати рідко бувають стабільні періоди. Законодавчі зміни, кадрові рішення, перевірки, особливі умови воєнного часу — усе це потребує зважених рішень і впевнених дій щодня. Саме тому ми постійно переглядаємо підходи до нашого контенту й формату, щоб залишатися для вас не просто джерелом інформації, а практичною опорою в роботі.

Щоб підтримати вас у сучасних викликах, редакція ухвалила важливе рішення: із березня журнал «Головбух Праця та зарплата» переїжджає до професійних систем «Експертус Головбух», «Експертус Головбух Бюджет» та «Експертус Головбух Медицина». Ви зможете самостійно обрати одну з них для подальшої роботи. Неможливо однаково ефективно працювати з оплатою праці в бюджетній установі, медичному закладі чи комерційному підприємстві, не враховуючи їхніх особливостей. Саме тому ми інтегруємо найкращий контент із праці та зарплати в профільні системи, де ви отримаєте **більше інструментів, більше галузевої конкретики й оперативні відповіді**, щоб впевнено реагувати на події.

Що це означає для вас? Усі звичні матеріали журналу ми зберегли в розділі «Е-журнал» відповідної системи. Ви й надалі матимете доступ до архіву номерів у системі, яку оберете. Водночас робота в системі відкриває значно ширші можливості.

1. Значно більше роз'яснень, прикладів, інструкцій і зразків документів

Подаємо матеріали з урахуванням специфіки бюджетних установ, комерційних підприємств та медичних закладів.

2. Щоденне оновлення інформації

Ви працюєте лише з актуальними нормами законодавства та позиціями органів контролю без очікування наступного номера.

3. Зручна навігація та швидкий пошук:

- структуровані розділи: «База консультацій», «Форми та зразки», «Нормативна база», «Довідники», «Сервіси»;
- тематичні рубрики;
- пошук за словом чи фразою з підказками, фільтрами та сортуванням;
- головна сторінка як індикатор усіх оновлень системи.

4. Розширений функціонал роботи з матеріалами

Можна зберігати публікації в закладках, формувати власні теки, завантажувати та друкувати документи, переглядати історію змін і порівнювати редакції.

5. Консультаційна підтримка клієнтів:

- онлайн-чат;
- розгорнуті письмові відповіді.

Доступ до журналу на цій платформі має ще впродовж 3 місяців. За цей період зможете зберегти потрібні публікації. Архів із 2023 року залишатиметься для вас доступним у системі.

Ми поруч із вами й надалі — у новому форматі, але з тією ж відповідальністю за якість і практичну користь.

Для користувачів системи працює

Онлайн-помічник
щодня, крім вихідних.

З повагою
Ірина Чигир,
головний редактор



податки та збори

4 **Ірина Чигир** Хто має право на податкову соціальну пільгу у 2026 році

Зібрали актуальні правила, практичні приклади розрахунків і типові ситуації, з якими стикаються бухгалтери бюджетних установ. Знатимете, коли працівник має право на ПСП, який її розмір, як застосувати пільгу за неповного робочого часу й коли ПСП потрібно припинити, щоб уникнути штрафів

ПОДАТКИ

13 **Олена Сердюк** Психолог для працівників: витрати, податки та безпечні рішення до і після лютого 2026-го

У статті — практичні рекомендації щодо розрахунків за консультації працівників із психологом на «гарячій лінії». Знатимете, чи можна ці витрати визнати господарськими, які ризики з ПДВ і додатковим благом та як зміниться ситуація з лютого 2026 року, коли набере чинності Закон № 4223? Психологічна підтримка працівників поволі стає стандартом корпоративної відповідальності. Та чи готове до цього податкове й бухгалтерське законодавство?

оплата праці

18 **Микола Постернак** Лікарняні та декретні: правила обчислення — 2026

Покажемо на прикладах, як правильно нараховувати лікарняні та декретні у 2026 році за різних ситуацій. Підкажемо, що змінилося в оплаті лікарняних сумісників, а також які виплати обмежувати однією мінзарплатою, а які — двома. Дізнаєтеся, в яких випадках не потрібно оплачувати лікарняні

27 **Тамара Прощина** Середній заробіток для відрядження, коли в розрахунковому періоді лише відпускні та лікарняні

З листа до редакції: «Працівник перебував у відрядженні з 15 по 19 грудня 2025 року. Два попередніх місяці він не працював: увесь жовтень і по 7 листопада був тривалий лікарняний, а з 10 листопада по 3 грудня — щорічна відпустка. Як обчислити середньоденну зарплату, щоб нарахувати зарплату за дні відрядження?»

29 **Микола Кирильчук** Як забезпечити 21 617,50 грн місячної зарплати заброньованому працівникові

Експерт підкаже, які виплати включати до нарахованої зарплати, щоб не втратити бронювання. Якщо нараховуєте заброньованому працівникові менше ніж 21 617,50 грн зарплати, бронювання анулюють, а підприємство позбавлять критичного статусу

37 **Галина Країло** Як нараховувати заробітну плату викладачу коледжу у 2026 році

З листа до редакції: «Викладач коледжу вищої категорії має 15 років педагогічного стажу та працює класним керівником. Педагогічне навантаження становить 927 годин: 424 години — українська мова та 503 години — українська література. Керівник установив 30% надбавки за престижність. Як розрахувати зарплату за січень 2026 року?»

перевірки і контроль

Микола Кирильчук

41 Трудові штрафи та перевірки Держпраці у 2026 році

У період воєнного стану інспектори Держпраці можуть завітати для перевірки лише в особливій ситуації. Підстави для раптового візиту обмежені, як і питання для перевірки. Експерт нагадує випадки, коли Держпраці може провести позапланову перевірку, а також розміри трудових штрафів у 2026 році

кадри для бухгалтера

Ірина Житкова

45 Зміна № 16 до Класифікатора професій: огляд новацій

У статті — шість таблиць про скасовані, змінені та нові класифікаційні угруповання та професійні назви робіт. Зміни стосуються військової служби, державного управління, освіти, культури та інших сфер діяльності

Владислав Головатюк

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

Рекомендації юриста допоможуть правильно встановити обов'язки в ситуації, коли складно визначити відповідального. Знатимете, хто має повідомляти податківців про прийняття та звільнення працівника

Ірина Овдійчук

56 Чи укладати договір про матеріальну відповідальність з директором, якщо він отримує запаси

Пояснимо, чи потрібно укладати з директором договір про матеріальну відповідальність, коли він отримує запаси. Визначимо, з ким із працівників можна укладати цей договір і в якому розмірі

запитання — відповідь

59 Чи обов'язково встановлювати працівнику з інвалідністю неповний робочий час

60 Чи може держслужбовець чи посадова особа ОМС працювати за сумісництвом у ФОП-медустанови

61 Що робити, якщо працівник змінив РНОКПП

Хто має право на податкову соціальну пільгу у 2026 році

Ірина Чигир,
шеф-редактор Експертус Головбух Бюджет, Київ



Зібрали актуальні правила, практичні приклади розрахунків і типові ситуації, з якими стикаються бухгалтери бюджетних установ. Знатимете, коли працівник має право на ПСП, який її розмір, як застосувати пільгу за неповного робочого часу й коли ПСП потрібно припинити, щоб уникнути штрафів

Податкова соціальна пільга (ПСП) — це сума, яку віднімають від зарплати працівника, коли нараховують ПДФО. ПСП знижує базу оподаткування й так зменшує суму ПДФО. У результаті працівник «на руки» отримує більшу суму, ніж якби ПСП не було. Тобто формула розрахунку ПДФО:

$$\text{ПДФО} = (\text{Зарплата} + \text{Лікарняні} - \text{ПСП}) \times 0,18.$$

Зарплата для цілей оподаткування ПДФО — це всі виплати, які потрапляють до Додатка 4ДФ Об'єднаного звіту за кодом «101», включно з індексацією і доплатою до мінімальної зарплати.

Лікарняні не є зарплатою, але у формулі згадані, оскільки Податковий кодекс України (ПК) їх прирівнює до зарплати. У Додатку 4ДФ лікарняні показують із кодом «101». Тому їх включають до розрахунку (пп. 169.4.1 ПК). Тож далі під зарплатними виплатами матимемо на увазі і власне зарплату, й лікарняні.

Важливо, що до уваги беремо саме зарплатні виплати, а виплати за цивільно-правовими договорами — ні. Окрім того, не стосуються ПСП та ніяк на неї **не впливають**:

- декретні;
- матеріальна допомога одноразового характеру;
- нецільова благодійна допомога;

- добові;
- аліменти;
- інші незарплатні виплати.

ПСП застосовуйте лише в розрахунку ПДФО. Можлива ситуація, коли ПСП навіть перевищує суму зарплати працівника. Тоді ПДФО буде нульовий.

Розмір ПСП і граничного доходу

Із 01.01.2026 розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб становить 3328 грн. Тож у 2026 році **розмір ПСП дорівнює 1664,00 грн** ($3328,00 \text{ грн} \times 0,5$), а **граничного доходу для застосування ПСП — 4660,00** ($3328,00 \times 1,4$). Граничний дохід менший за розмір мінімальної зарплати (8647 грн із січня по грудень 2026 року). Тому цього року працівники матимуть право на ПСП, коли:

- **не виконали місячної** норми праці — якщо їхня зарплата буде меншою за 4660,00 грн;
- утримують **двох чи більше дітей** — якщо їхня зарплата не перевищуватиме граничного доходу для застосування ПСП з огляду на кількість дітей;
- працюють на умовах **неповного робочого часу** — якщо їхня зарплата не перевищуватиме 4660,00 грн.

Працівники, які мають декілька дітей та хочуть скористатися правом на підвищену ПСП, мають подати відповідну заяву та документи (їхні копії). Які саме — встановлено у Порядку подання документів для застосування податкової соціальної пільги, затвердженому постановою КМУ від 29.12.2010 № 1227.

Розмір ПСП у 2026 році становить:

- **1664,00 грн** — для будь-якого працівника, який не має права на ПСП у підвищеному розмірі;
- **2496,00 грн** — за наявності права на ПСП у розмірі 150%;
- **3328,00 грн** — за наявності права на подвійний розмір ПСП.

На підвищені розміри ПСП 150% та 200% мають право окремі категорії працівників (*табл. 1*).

Таблиця 1

Розміри ПСП у 2026 році для різних категорій працівників

Категорія	ПСП, грн	Підстава (норма ПК)
Одинокa мати (батько), вдова (вдiвець) або опікун, піклувальник	2496 (150%)	пп. «а» пп. 169.1.3
Особа, яка утримує дитину-інваліда	2271 (150%)	пп. «б» пп. 169.1.3
Особа, віднесена до першої або другої категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, включно з особами, нагородженими грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи	2271 (150%)	пп. «в» пп. 169.1.3
Учень, студент, аспірант, ординатор, ад'юнкт, який не отримує стипендії з бюджету	2271 (150%)	пп. «г» пп. 169.1.3, пп. 169.2.3

Закінчення Таблиці 1

Категорія	ПСП, грн	Підстава (норма ПК)
Особа з інвалідністю I або II групи, у т. ч. з дитинства	2271 (150%)	пп. «г» пп. 169.1.3
Особа, якій присуджено довічну стипендію як громадянину, що зазнав переслідувань за правозахисну діяльність, у т. ч. журналістів	2271 (150%)	пп. «д» пп. 169.1.3
Учасник бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на якого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 № 3551-XII	2271 (150%)	пп. «е» пп. 169.1.3
Герой України, Герой Радянського Союзу, Герой Соціалістичної Праці або повний кавалер ордена Слави чи ордена Трудової Слави	3328 (200%)	пп. «а» пп. 169.1.4
Особа, нагороджена чотирма і більше медалями «За відвагу»		3028 (200%) пп. «а» пп. 169.1.4
Особа з інвалідністю I або II групи із числа учасників бойових дій на території інших країн	3028 (200%)	пп. «б» пп. 169.1.4
Особа, визнана репресованою чи реабілітованою	3028 (200%)	пп. «в» пп. 169.1.4

Якщо працівник не виконав місячної норми праці, нарахуйте йому зарплату, не нижчу за мінімальну, обчислену пропорційно до виконаної норми праці. Розглянемо це на *Прикладі 1*.



Приклад 1. Дохід за місяць менший, ніж граничний дохід для застосування ПСП

Працівник із 15 по 31 січня 2026 року перебував у відпустці без збереження зарплати. За 10 робочих днів (р. дн.) січня йому нарахували зарплату в сумі 3930,45 грн (посадовий оклад — 6315 грн). Потрібно утримати ПДФО і військовий збір.

Під час обчислення ПДФО сукупний дохід зменшуємо на суму ПСП — 1664,00 грн, позаяк дохід за місяць менший, ніж граничний дохід для застосування ПСП ($3930,45 < 4660$).

Таблиця 2

Розрахунок сум доходу і ПДФО

Показник	Сума, грн	Розрахунок
Мінімальна зарплата пропорційно до виконаної норми праці	3930,45	8647,00 грн ÷ 22 р. дн. × 10 р. дн.
Оподатковуваний для ПДФО дохід	2266,45	3930,45 грн – 1664,00 грн
ПДФО	407,96	2266,45 грн × 18%
Військовий збір*	113,31	2266,45 грн × 5%

* Коли визначатимете суму військового збору, місячний сукупний дохід не зменшуйте на ПСП.

ПСП на дітей

Для працівників, які утримують двох чи більше дітей віком до 18 років, ПСП у розрахунку на кожну дитину становить 1664,00 грн. Якщо в сім'ї є дитина-інвалід, ПСП у розрахунку

на кожну таку дитину до 18 років — 2496,00 грн (1664,00 грн × 150%). Розміри ПСП і граничного доходу для її застосування залежно від кількості дітей наводимо у Таблиці 3.

Таблиця 3

Розміри ПСП і граничного доходу для працівників — членів повноцінної родини

Кількість дітей	ПСП		Граничний дохід для застосування ПСП, грн	
	сума, грн	розрахунок	матері (батькові) без урахування кількості дітей	матері (батькові) залежно від кількості дітей
2	3328,00	$1664,00 \times 2$	4660,00	9320 (4660×2)
3	4992,00	$1664,00 \times 3$	4240,00	13 980 (4660×3)
4	6656,00	$1664,00 \times 4$	4240,00	18 640 (4660×4)
1 + 1*	4160,00	$1664,00 + 1664,00 \times 150\%$	4240,00	9320
2 + 1*	5824,00	$1664,00 \times 2 + 1664,00 \times 150\%$	4240,00	13 980
3 + 1*	7488,00	$1664,00 \times 3 + 1664,00 \times 150\%$	4240,00	18 640
2*	4992,00	$1664,00 \times 150\% \times 2$	4240,00	9320

* Дитина з інвалідністю.

Право застосувати ПСП з огляду на кількість дітей мають обидва батьки, а от застосувати розмір граничного доходу залежно від кількості дітей **може лише один із батьків**. Розглянемо це на Прикладі 2.



Приклад 2. Розрахунок сум доходу і ПДФО

В установі працюють чоловік і дружина, які утримують трьох дітей, у т. ч. дитину-інваліда. Заяву про застосування ПСП у 2026 році подали обидва працівники, при цьому чоловік зазначив про право на граничний дохід для застосування ПСП у розрахунку на кількість дітей. Дружина працює на 0,3 ставки, їй нарахували зарплату в сумі 3800,00 грн. Чоловік працює на повну ставку, йому нарахували зарплату в сумі 10 500,00 грн. Із їхніх зарплат потрібно утримати ПДФО і військовий збір.

Родина утримує трьох дітей, у т. ч. дитину-інваліда, тому кожен із батьків має право на ПСП у сумі 5824,00 грн (табл. 1), позаяк їх зарплата не перевищує граничного доходу для застосування ПСП:

- 4660,00 грн — для дружини (на загальних підставах);
- 13 980,00 грн — для чоловіка (право на граничний дохід для застосування ПСП зважаючи на кількість дітей згідно з його заявою).

Обчислимо розмір оподаткованого доходу і суми ПДФО для кожного працівника.

Таблиця 4

Розрахунок сум доходу і ПДФО

Показник	Сума, грн	Розрахунок
Для дружини		
Зарплата за місяць	3800,00	
Оподатковуваний для ПДФО дохід	0,00	3800,00 грн – 4660,00 грн
ПДФО	0,00	-
Військовий збір	57,00	3800,00 грн × 5%

Показник	Сума, грн	Розрахунок
Для чоловіка		
Зарплата за місяць	10 500,00	-
Оподатковуваний для ПДФО дохід	4676,00	10 500,00 грн – 5824,00 грн
ПДФО	841,68	4676,00 грн × 18%
Військовий збір	525,00	10 500,00 грн × 5%

У дружини сума ПСП перевищує зарплату, тому із її зарплати ПДФО не утримуємо. Зарплату чоловіка для обчислення ПДФО зменшуємо на суму ПСП (5824,00 грн).

Працівники, які мають статус одинокої матері / батька, вдови / вдівця або опікуна, піклувальника, матимуть право на ПСП у сумі 2496,00 грн (1664,00 грн × 150%) у розрахунку на кожну дитину до 18 років.

У 2026 році не мають права на ПСП працівники, зарплата яких перевищує розмір граничного доходу для застосування ПСП — 4660,00 грн і які:

- утримують одну дитину з інвалідністю;
- мають статус одинокої матері / батька, вдови, вдівця або опікуна, піклувальника й утримують одну дитину, дитину з інвалідністю.

Право на ПСП вони матимуть, якщо їхня зарплата буде меншою за граничний дохід, тобто якщо не виконають місячної норми праці або працюватимуть на умовах неповного робочого часу (Приклад 3).



Приклад 3. Розрахунок сум доходу і ПДФО вдові

Працівниця працює на умовах неповного робочого часу (0,25 ставки). За місяць їй нарахували зарплату в сумі 4500,00 грн. Працівниця є вдовою та утримує чотирирічну дитину. Потрібно утримати ПДФО та військовий збір.

Позаяк зарплата працівниці менша за граничний дохід для застосування ПСП (4500,00 < 4660,00), під час обчислення ПДФО сукупний дохід зменшуємо на суму ПСП — 2496,00 грн.

Таблиця 5

Розрахунок сум доходу і ПДФО вдові

Показник	Сума, грн	Розрахунок
Зарплата за місяць	4500,00	-
Оподатковуваний дохід (для ПДФО)	2004,00	4500,00 грн – 2496,00 грн
ПДФО	360,72	2004,00 грн × 18 %
Військовий збір	225,00	4500,00 грн × 5 %

Тож на руки працівниця отримає:

$$4500,00 \text{ грн} - 360,72 \text{ грн} - 225,00 \text{ грн} = 3914,28 \text{ грн.}$$



Приклад 4. ПСП на зарплату і перехідні відпускні

Водій, який має двох дітей, наприкінці січня 2026 року пішов у відпустку на 10 днів, із них 2 — у січні та 8 — у лютому. Відпускні — 5500,00 грн. Зарплата за січень 2026-го без відпускних — 8000,00 грн. Зарплата за лютий без відпускних — 7000,00 грн. Якщо розподілити відпускні, то виходить:

- січень — 1100,00 грн ($0,2 \times 5500,00$). Усього за місяць: 8000,00 грн + 1100,00 грн = 9100,00 грн;
- лютий — 4400,00 грн ($0,8 \times 5500,00$). Усього за місяць: 7000,00 грн + 4400,00 грн = 11 400,00 грн.

Граничний розмір доходу, що дає право на ПСП на двох дітей, — 9320,00 грн. Виходить, що в січні ПСП є, а в лютому — немає, хоча відпускні фактично виплачували у січні. Без розподілу все б вийшло навпаки.



Приклад 5. ПСП пенсіонерам, які працюють, та «чорнобильцю»

В установі працюють три пенсіонери, яким нарахували зарплату в січні 2026 року:

- сторожу — 8000,00 грн;
- охоронцеві зі статусом «чорнобильця» другої категорії — 4000,00 грн;
- бухгалтеру, який працює на 0,5 ставки, — 7000,00 грн.

Статус пенсіонера ніяк не впливає на нарахування ПСП, тому враховуємо загальну суму зарплатного доходу й інші обставини. ПСП отримає лише охоронець, позаяк зарплата:

- у сторожа > 4660,00 грн;
- охоронця < 4660,00 грн. Статус «чорнобильця» теж нічого не дає;
- бухгалтера > 4660,00 грн.

Отже, у 2026 році на ПСП підвищеного розміру матимуть право лише працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу і зарплата яких менша ніж 4660,00 грн або які утримують двох чи більше дітей, у т. ч. дитину з інвалідністю.

Припинення ПСП

Припиніть застосовувати ПСП, наприклад, коли змінилось:

- місце застосування ПСП;
- сімейний статус (скажімо, одинока мати вийшла заміж).

Щоб припинити ПСП, працівник подає відповідну заяву. **Виняток** — «дитячі» ПСП. Якщо дитині виповнюється 18 років, припиняйте нараховувати ПСП без заяви працівника. Адже працівник подавав свідоцтво про народження дитини, в якому зазначений рік її народження. Саме бухгалтер має за цим стежити. Тому радимо на початку кожного року проглядати заяви і дати народження дітей працівників.

ПСП надають до кінця поточного року, в якому дитині виповнюється 18 років. Навчання дитини при цьому значення не має.

Якщо працівник чи працівниця, які виховують дитину, втрачають свій одинокий статус, але продовжують користуватися ПСП 150%, то вони також мають подати відповідні заяви про припинення застосування ПСП, інакше їм загрожує відповідальність.

Незаконна ПСП і штрафи

Якщо ПСП надавали незаконно, із працівника **доведеться утримати**:

- ПДФО, який недоплатили за час незаконного застосування ПСП;
- штраф у розмірі 100% недоплаченого податку (абз. 2 пп. 169.2.4 ПК).

Наприклад, типовою є ситуація, коли одинока мати або вдова вийшла заміж, але не повідомила про це бухгалтерію і продовжила користуватися ПСП 150%. Ризик є також із сумісниками, коли вони подають заяви на обох місцях роботи і скрізь отримують ПСП.

Буває, що утримати недоплачений ПДФО і штраф неможливо, позаяк особа вже не працює в установі. Тоді вона має власноруч подати податкову декларацію про майновий стан і доходи.

Однак якщо застосовували ПСП без заяви працівника, за недоплату ПДФО до бюджету **відповідає роботодавець**. Якщо знайшли таку помилку, то виправити її слід самотужки. Для цього потрібно зробити **перерахунок ПДФО**, аби уникнути штрафних санкцій. Якогось «самоштрафу» чи пені при такому перерахунку не передбачено.

Код ознаки ПСП у Додатку 4ДФ

У графі 9 Додатка 4ДФ під час відображення доходів, за якими застосовували ПСП, потрібно зазначити код ознаки ПСП, а саме:

- «01» — якщо застосовували базову ПСП (пп. 169.1.1 ПК);
- «02» — ПСП 150% або підвищену «дитячу» ПСП» на основі ПСП 150% (пп. 169.1.3 ПК);
- «03» — ПСП 200% (пп. 169.1.4 ПК);
- «04» — «дитячу» ПСП (= базова ПСП × кількість дітей) (пп. 169.1.2 ПК). Цей код використовуйте лише у ситуації, коли ПСП й граничний рівень доходу збільшуються кратно кількості дітей.

Вищенаведені значення ознак ПСП та правила їхнього застосування містить Довідник ознак ПСП із Додатка 2 до Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, який затверджений наказом Міністерства фінансів від 13.01.2015 № 4 (*галі* — Порядок № 4).

Зверніть увагу, коли йдеться про одну дитину з інвалідністю чи одну дитину одинокої матері / одинокого батька, вдови, вдівця, опікуна, застосовуйте код «02», а не «04». Причина у тому, що «дитяча» ПСП з кодом «04» і ПСП у розмірі 150% з кодом «02» передбачені різними підпунктами ПК, які зазначені в додатку 2 до Порядку № 4. Саме різні підстави застосування і зумовлюють різні коди.



Приклад 6. ПСП у Додатку 4ДФ

Заповнимо 4ДФ, у якому відобразимо доходи двох працівників:

- працівнику 1 нарахували зарплату 18 000 грн — ПСП відсутня (18 000 грн > 4660 грн), тому графу 9 не заповнюємо. ПДФО = 18 000 грн × 0,18 = 3240 грн. ВЗ = 18 000 грн × 0,05 = 90,00 грн;
- працівнику 2 нарахували зарплату 8400 грн (має двох дітей) — застосовуємо «дитячу» ПСП на основі базової ПСП (8400 грн < 9320 грн), тому графа 9 містить код ознаки ПСП «04». ПДФО = (8400 – 1664 × 2) = 912,96 грн. ВЗ = 8400 грн × 0,05 = 420 грн.

РЕЗЮМУЄМО. У 2026 році ПСП застосовують лише до зарплатних доходів і тільки в межах граничного доходу — 4660 грн, із винятками для працівників із двома і більше дітьми та окремих пільгових категорій. Розмір ПСП залежить від статусу працівника і може становити 100%, 150% або 200% базової пільги, але право на неї потрібно підтверджувати заявами та документами. Бухгалтеру важливо своєчасно припиняти ПСП за зміни обставин і правильно відображати її у Додатку 4ДФ, щоб уникнути донарахувань і штрафів.

ГОЛОВБУХ: ПРАЦЯ та ЗАРПЛАТА

0 800 21 12 20



Відскануйте

СЕРІЯ КНИГ у ПОДАРУНОК

спеціально для читачів
електронного журналу



shop.expertus.media

**Додаток
Зразок заповнення 4ДФ**

Розділ І. Персоніфіковані дані про суми нарахованого (виплаченого) на користь фізичних осіб доходу та нарахованих (перерахованих) до бюджету податку на доходи фізичних осіб та військового збору																					
№ з/п	Реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта ²										Сума доходу		Сума податку на доходи фізичних осіб		Сума військового збору		Ознака доходу	Дата		Ознака податкової соціальної пільги	Ознака (0,1)
	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3а	3б	4а	4б	5а	5б		7	8		
1		2									3а	3б	4а	4б	5а	5б	7	8	9	10	
	1	3	4	3	4	3	4	3	4	18000,00	18000,00	3240,00	3240,00	940,00	940,00						0
	2	5	3	5	3	5	3	5	3	8400,00	8400,00	912,96	912,96	420,00	420,00					04	0
Всього																					×

Психолог для працівників: витрати, податки та безпечні рішення до і після лютого 2026-го



Олена Сердюк,
провідний експерт із податкового обліку Експертус Головбух,
канд. екон. наук, доцент, Київ

У статті – практичні рекомендації щодо розрахунків за консультації працівників із психологом на «гарячій лінії». Знатимете, чи можна ці витрати визнати господарськими, які ризики з ПДВ і додатковим благом та як зміниться ситуація з лютого 2026 року, коли набере чинності Закон № 4223? Психологічна підтримка працівників поволі стає стандартом корпоративної відповідальності. Та чи готове до цього податкове й бухгалтерське законодавство?

СИТУАЦІЯ

Товариство уклало договір із психологом, щоб підтримувати ментальне здоров'я працівників. Форма співпраці — консультації на «гарячій лінії». Чи можна визнати господарськими витрати на консультації?

РОЗВ'ЯЗАННЯ

Із лютого 2026 року можна буде безпечно визнати витрати на психологічну підтримку витратами на охорону праці. А поки питання лишається дискусійним. Отже, розберімося поступово.

У січні 2025 року Верховна Рада ухвалила Закон № 4223¹, що буде введений у дію **07.02.2026**.

Суб'єктами, які забезпечують організацію надання допомоги у сфері психічного здоров'я або їй сприяють, визнали, зокрема, **роботодавців** (пп. 9 ч. 3 ст. 10 Закону № 4223). Задля охорони психічного здоров'я на робочому місці кожен роботодавець зможе розробити та затвердити **програму психосоціальної підтримки** працівників (ПСП) на робочому місці (ч. 1 ст. 33 Закону № 4223).

¹ Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні» від 15.01.2025 № 4223-IX.

Для роботодавців це означає, що інвестиції в ментальне здоров'я **працівників із лютого 2026 року** сміливо можна інтегрувати в політику компанії на підставі Закону № 4223.

Як запровадити ПСП на робочому місці

Скористайтесь Методрекомендаціями², що їх Мінекономіки розмістило на своєму сайті ще 07.10.2024.

У Методрекомендаціях зазначено, що ратифікувавши низку конвенцій Міжнародної організації праці з безпеки та здоров'я на роботі та взявши на себе зобов'язання наблизити національні норми до стандартів ЄС у межах Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Україна має сприяти **безпечним і здоровим** умовам праці.

Підприємствам України знадобляться дієва політика та **програма ПСП на робочому місці**, аби відповідати на виклики у воєнний та післявоєнний час. У перспективі вони мають перетворитися на комплексну програму **збереження ментального здоров'я** на роботі. З-поміж основних цілей програми ПСП — посилити позиції роботодавця і профспілки як лідерів, **орієнтованих на добробут працівників**.



Методрекомендації мають інформаційний та рекомендаційний характер.

Роботодавці можуть користуватися Методрекомендаціями, коли розробляють заходи щодо запровадження ПСП. Вони є орієнтиром під час ухвалення рішень та реалізації програми ПСП для працівників на робочих місцях.

Ініціювати запровадження програми ПСП на рівні роботодавця може кожен, хто готовий взяти на себе організацію та координацію роботи:

- профспілкова організація;
- служба охорони праці;
- кадрова служба;
- формальний чи неформальний лідер тощо.

Основні етапи запровадження ПСП

Етап	Захід
1	Створити ініціативну групу й проаналізувати ситуацію
2	Розробити політику ПСП
3	Оцінити потреби працівників
4	Розробити програму (план заходів)

² Сайт Мінекономіки (me.gov.ua): Головна → Діяльність → Умови праці → Охорона праці → Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців.

Етап	Захід
5	Розробити систему моніторингу й оцінювання програми ПСП
6	Визначити ресурси для фінансування ПСП
7	Реалізувати ПСП
8	Провести моніторинг та оцінку, внести зміни до плану заходів (за потреби)

Методрекоме́ндації містять **зразки документів**, що їх роботодавці можуть взяти за основу, коли розроблятимуть власну документацію. У них роботодавцям запропоновано:

- **оцінити й проаналізувати поточну ситуацію** щодо ПСП та наявних ресурсів — що вже є і працює добре, що треба додати чи покращити. Для цього можна скористатися зразком анкети для оцінювання ресурсів та аналізу ситуації (додаток 1) (п. 1.4 Методрекоме́ндацій);
- **оцінити психосоціальні потреби** працівників підприємства. Для цього доцільно провести анонімне опитування за анкетой (додаток 2; п. 1.5 Методрекоме́ндацій);
- **розробити проєкт** політики щодо ПСП у воєнний і післявоєнний час. Як основою можете скористатися прикладом із додатка 3 (п. 2.1 Методрекоме́ндацій);
- **розробити план** реалізації інтервенцій (активностей, заходів) в межах програми ПСП. Основою можуть слугувати приклад із додатка 4 і рекомендації до плану заходів щодо психосоціальної підтримки ветеранів та ветеранок (додаток 5). План рекомендовано зробити на рік, хоча може бути й коротший строк (п. 3.4 Методрекоме́ндацій);
- **розробити положення** про програму психологічної допомоги (ППД) у межах програми, в якому визначити, що означає ППД, які її мета і переваги, а також:
 - на кого поширюється дія положення;
 - обов'язки й принципи особи чи команди, яка надає ППД;
 - зобов'язання роботодавця в межах положення;
 - чого очікуєте від працівників;
 - контакти для скарг, відгуків і пропозицій (п. 3.5 Методрекоме́ндацій).

Як економічно обґрунтувати витрати на психолога

Щоб довести зв'язок із госпдіяльністю, витрати потрібно економічно обґрунтувати. Стосовно ППД необхідно **довести**, що консультації психолога:

- сприяють підвищенню продуктивності праці працівників;
- зменшують кількість лікарняних;



- покращують психологічний клімат у колективі, що зрештою позитивно впливає на фінансові результати підприємства.

Належно оформте документи, що підтверджують факт надання послуг, їхню вартість і зв'язок із господарською діяльністю підприємства: **договір із психологом, акти наданих послуг, платіжні документи.**

Чітко визначте, як саме психологічна підтримка працівників сприяє досягненню мети підприємства. Можете зазначити про це у внутрішніх документах компанії — положенні про соціальний пакет, колективному договорі тощо.

- 1 Включіть програму ПСП до **колективного договору** або іншого внутрішнього документа підприємства. Це допоможе обґрунтувати зв'язок витрат із господарською діяльністю.
- 2 **Збирайте та зберігайте документи**, що підтверджують позитивний вплив психологічної підтримки на працівників. Наприклад, статистику про зменшення кількості лікарняних, результати опитувань працівників щодо покращення психологічного клімату.
- 3 У договорі з психологом чітко пропишіть **мету** надання послуг. Підкресліть, що послуги покликані покращити психологічний стан працівників, аби підвищити їхню продуктивність та ефективність роботи.

Як облікувати й оподаткувати витрати на психолога

Із лютого 2026 року витрати на ПСП цілком правомірно віднести до **витрат на охорону праці** на підставі Закону № 4223. Включайте їх до складу загальновиробничих витрат (п. 15.8 НПСБО 16 «Витрати»). Оплату послуг психолога оформте проведенням: Д-т 91 «Загальновиробничі витрати» — К-т 631 «Розрахунки з вітчизняними постачальниками».

Поки Закон № 4223 не ввели в дію, найменш ризикованим буде, на нашу думку, проведення: Д-т 949 «Інші витрати операційної діяльності» — К-т 631.

Якщо постачальник послуг (психолог-ФОП або компанія) є платником ПДВ, підприємство (замовник послуг) отримує право на податковий кредит лише за умови, що ці витрати пов'язані з **господарською діяльністю** (п. 198.3 Податкового кодексу України; ПК). Але якщо податківці вважатимуть такі витрати «негосподарськими», доведеться нарахувати компенсувальні податкові зобов'язання (п. 198.5 ПК).

Із лютого 2026 року питання щодо «негосподарського» характеру витрат однозначно має бути зняте. А поки спробуйте ско-

 ПДВ

ПДФО, військовий збір,
ЄСВ

ристання як аргументом Методрекомендаціями та положеннями свого колективного договору.

Коли послуги надає психолог — не платник ПДВ, ситуація простіша: права на податковий кредит не виникає, а значить, немає питань про компенсувальні зобов'язання за пунктом 198.5 ПК.

Аби уникнути оподаткування доходу працівників, послуги мають бути **не персоніфіковані** (консультаційні лінії, групові тренінги тощо).

Якщо виникла персоніфікація, кваліфікуйте це як **додаткове благо** (пп. 14.1.47 ПК). У такій ситуації утримайте з працівників:

- ПДФО — 18% негрошового доходу (з урахуванням коефіцієнта 1,219512);
- військовий збір — 5% (коефіцієнта не застосовуйте).

ЄСВ на суми додаткового блага не нараховуйте, адже такий дохід не входить до бази нарахування ЄСВ (ст. 7 Закону про ЄСВ³).

Якщо ж кваліфікуватимете цей дохід як *«інший дохід»* працівника, окрім утримання ПДФО та військового збору, нарахуйте на його суму ЄСВ — 22% або 8,41% — щодо особи з інвалідністю.

³ Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.



РЕЗЮМУЄМО!

Витрати на психологічну підтримку працівників вже зараз є об'єктивною потребою бізнесу. Проте з погляду податкового та бухгалтерського обліку до лютого 2026 року вони залишаються зоною підвищеної уваги та потенційних суперечок з органами контролю. Поки не ввели в дію Закон № 4223, особливо ретельно обґрунтуйте зв'язок таких витрат із господарською діяльністю, правильно оформлюйте договірну та внутрішню документацію і зважено ухвалюйте облікові рішення, в т. ч. щодо ПДВ та оподаткування доходів працівників.

Із лютого 2026 року ситуація змінюється: психологічна та психосоціальна підтримка працівників на робочому місці матиме чітке законодавче підґрунтя, тож підприємства зможуть безпечно інтегрувати її в систему охорони праці. Це дасть змогу визнавати витрати на неї як господарські, зменшити податкові ризики та системно інвестувати в ментальне здоров'я персоналу як фінансову політику компанії.

Доцільно вже зараз скористуватися наявними Методрекомендаціями та підготувати внутрішні політики, положення і програми, які з 2026 року стануть не просто соціальною ініціативою, а повноцінним і захищеним елементом витрат підприємства.

Лікарняні та декретні: правила обчислення – 2026

Микола Постернак
експерт з питань соціального страхування, Київ



Покажемо на прикладах, як правильно нараховувати лікарняні та декретні у 2026 році за різних ситуацій. Підкажемо, що змінилося в оплаті лікарняних сумісників, а також які виплати обмежувати однією мінізарплатою, а які – двома. Дізнаєтеся, в яких випадках не потрібно оплачувати лікарняні

Коли опрацюєте е-лікарняні, керуйтеся:

- Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105-XIV (*галі* — Закон № 1105);
- Порядком обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженим постановою КМУ від 26.09.2001 № 1266 (далі — Порядок № 1266).

Від початку воєнних дій чимало роботодавців і працівників:

- призупинили діяльність чи дію трудового договору;
- оформили відпустку без збереження зарплати;
- оголосили простій;
- евакуювалися, в т. ч. за кордон.

Усі ці обставини можуть вплинути на призначення або розмір лікарняних. Ба більше, наразі за певних обставин е-лікарняний взагалі не потрібно оплачувати.

Кому не оплачувати лікарняні

Коли в особистому кабінеті страхувальника з'являється е-лікарняний працівника, який служить у ЗСУ, теробороні чи інших

збройних формуваннях, не оплачуйте його. Адже такий працівник отримує грошове забезпечення, в т. ч. за період тимчасової непрацездатності або відновлення після отриманої травми чи поранення. Тож його е-лікарняний роботодавець лише бере до відома й не оплачує — ані власним коштом, ані коштом ПФУ.



Не оплачуйте лікарняні працівників, які служать у ЗСУ або теробороні

Коли з працівником **призупинили дію трудового договору** і на цей період припадає тимчасова непрацездатність, не оплачуйте його лікарняний. У такому випадку працівник не втрачає заробіток через непрацездатність, тому немає підстав призначити лікарняні (ч. 1 ст. 15 Закону № 1105). Заплановано, що відповідну оплату такий працівник зможе отримати за рахунок держави-агресора (ч. 4 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX). Єдиний виняток — це листок непрацездатності з вагітності та пологів. Його оплачуйте за загальними правилами.

Що робити, якщо працівник **не виходить на роботу** і не повідомив роботодавця про причини своєї відсутності, а в е-кабінеті з'явився його е-лікарняний? Не оплачуйте його, допоки не з'ясуєте, чому працівник відсутній на роботі та чи можна за такої причини оплачувати лікарняний.

Закон № 1105 **не передбачає створення комісії** / уповноваженого з питань соціального страхування. Наразі ці функції виконує роботодавець або уповноважені ним особи. Бухгалтер може нараховувати лікарняні / декретні лише після того, як отримає рішення про призначення страхової виплати.

Якщо роботодавець призначив виплату за лікарняним, бухгалтер має правильно визначити:

- розрахунковий період;
- середньоденну заробітну плату;
- загальний розмір страхового стажу працівника та його страховий стаж за останніх 12 місяців перед лікарняним.

Страхові виплати яких працівників обчислювати у звичний спосіб

Працівникам, які за останніх 12 місяців перед страховим випадком мають **не менше ніж 6 місяців страхового стажу**, лікарняні обчислюйте й оплачуйте у загальному порядку. Якщо розмір лікарняного буде менший за розмір мінзарплати — не робіть жодних дотягувань і доплат. Адже Закон № 1105 не передбачає цього.

Коли оплачуєте е-лікарняні працівницям, які йдуть у відпустку з вагітності та пологів, пильнуйте, щоб розмір виплати був не меншим за мінімальний. Нарахована допомога з вагітності та пологів має бути не меншою за розмір допомоги, що обчислили з мінзарплати

(ч. 2 ст. 19 Закону № 1105). Щоб визначити мінімальний середньоденний заробіток для нарахування декретних, мінзарплату на день, коли настав страховий випадок, поділіть на середньомісячну кількість календарних днів — 30,44.



Із 01.01.2026 мінзарплата становить **8647 грн** (у 2025 році — була 8000 грн).

Якщо декретний лікарняний працівниці відкрили у 2025 році, нижню межу декретних обчислюйте з мінзарплати 8000 грн, навіть якщо більша частина декретної відпустки припадає на 2026 рік. А якщо страховий випадок настав у 2026 році, обчислюйте нижню межу декретних із мінзарплати 2026 року — 8647 грн.



Приклад 1. Обчислюємо допомогу з вагітності та пологів

Працівниця перебуває у трудових відносинах із роботодавцем понад рік та має оклад у розмірі мінзарплати. Із 02.01.2026 в неї лікарняний з вагітності та пологів на 126 календарних днів (к. дн.). Розрахунковий період: із 01.01.2025 по 31.12.2025.

Працівниці нарахували:

- із 01.01.2025 по 30.06.2025 — 8000,00 грн на місяць;
- із 01.07.2025 по 31.12.2025 — 8133,23 грн на місяць (оклад та індексацію).

У 2025 році працівниця не пропускала роботу через поважні причини. Тому беремо до розрахунку всі 365 днів року.

Обчислимо декретні у декілька етапів.

Визначимо середньоденний заробіток із:

фактичної зарплати	$(8000,00 \text{ грн} \times 6 \text{ міс.} + 8133,23 \text{ грн} \times 6 \text{ міс.}) \div 365 \text{ дн.} = 96\,799,38 \text{ грн} \div 365 \text{ дн.} = 265,20 \text{ грн}$
мінімальної зарплати, що встановив закон на момент настання страхового випадку	$8647,00 \text{ грн} \div 30,44 = 284,07 \text{ грн}$

Середньоденний заробіток із фактичної зарплати менший за середньоденний заробіток із мінзарплати:

$$265,20 \text{ грн} < 284,07 \text{ грн.}$$

Тому для розрахунку допомоги з вагітності та пологів беремо середньоденний заробіток із мінзарплати:

$$284,07 \text{ грн} \times 126 \text{ дн.} = 35\,792,82 \text{ грн.}$$

Декретні повністю оплачує ПФУ, тому всю суму включимо до заяви-розрахунку.

Якщо народилося двоє чи більше дітей або були складні пологи, ЗОЗ формує додатковий лікарняний з вагітності та пологів на 14 к. дн. Такий лікарняний є продовженням основного. Для його оплати застосовуйте середньоденний заробіток, що обчислили для оплати основного лікарняного.

Закон не передбачає будь-яких доплат до розміру декретних за лікарняним, що засвідчує страховий випадок, який настав до підвищення мінзарплати і триває або продовжується в періоді, коли мінзарплата зросла.

Як обчислити лікарняні, коли страховий стаж менший ніж 6 місяців

Якщо за останніх 12 місяців перед страховим випадком страховий стаж працівника менший ніж 6 місяців, розмір лікарняних **не має перевищувати розміру, що обчислили з мінзарплати** на момент настання страхового випадку (п. 1 ч. 4 ст. 12 Закону № 1105). За місцем роботи, де стався нещасний випадок або профзахворювання, не застосовуйте це обмеження до відповідних лікарняних (п. 29 Порядку № 1266).

Працівник набуває страховий стаж **за періоди, коли:**

отримує	<ul style="list-style-type: none"> зарплату, з якої роботодавець сплачує єдиний внесок (ЄСВ); соціальні виплати
перебуває	<ul style="list-style-type: none"> на лікарняному; у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку

Коли працівник перебуває у трудових відносинах із роботодавцем, але дію його трудового договору призупиняли, через що або з інших причин він не отримував зарплати і з неї не сплачували ЄСВ, за цей період він не має страхового стажу.

Розмір страхового стажу працівника визначте за:

- довідкою із ПФУ за формами ОК-5, ОК-7
- або
- Додатком 9.



У довідках за формою ОК-5, ОК-7 ПФУ не відображає періодів роботи працівника на попередніх місцях роботи. Натомість у Додатку 9 зазначають страховий стаж працівника за всіма місцями роботи.



Приклад 2. Обчислюємо лікарняні працівника, який працював у інших роботодавців

01.10.2025 працівник працевлаштувався. 05.01.2026 він захворів та отримав е-лікарняний. За довідкою ОК-5 бухгалтер встановив, що загальний страховий стаж працівника перевищує 8 років. За останніх 12 місяців перед страховим випадком із 01.01.2025 по 31.12.2025 працівник:

- працював 2 місяці в іншого роботодавця;
- 4 місяці отримував допомогу з безробіття від центру зайнятості.

Оскільки за останніх 12 місяців працівник має 9 місяців страхового стажу, обчислюємо лікарняний із фактичного заробітку і не обмежуємо виплату розміром мінзарплати.

Коли у довідці з ПФУ бачите, що на попередньому місці роботи за один із місяців працівник набув не 31 чи 30 днів стажу, а неповний місяць, не відкидайте ці місяці. Підрахуйте загальну кількість днів страхового стажу за останніх 12 місяців перед лікарняним. Якщо вийде 182 дні чи більше, не застосовуйте обмеження (лист виконавчої дирекції Херсонського обласного відділення ФСС від 13.05.2015 № 01-28-09-594).

За місяці, в яких ЄСВ сплатили із суми, меншої за розмір мінізарплати, страховий стаж обчислюйте за формулою:

$$ТП = Св \div В,$$

де ТП — тривалість періоду, який зараховуєте до страхового стажу (в місяцях);

Св — сума ЄСВ, що сплатили за відповідний місяць;

В — мінімальний розмір страхового внеску за відповідний місяць (ч. 3 ст. 14 Закону № 1105).

Місяці, в яких ЄСВ сплатили із суми, що не менша за розмір мінізарплати, враховуйте як один місяць (1,0).

Місяці, в яких ЄСВ сплатили із суми, меншої за розмір мінізарплати, зараховуйте до страхового стажу лише в частині, що визначили за формулою $ТП = Св \div В$ (0,99 — 0,01). Коли визначите всі частини, що входять до страхового стажу, підсумуйте їх. Якщо за останніх 12 місяців у працівника немає 6 місяців страхового стажу — застосуйте обмеження.

Як коригувати лікарняні залежно від загального страхового стажу

Коли обмежуєте лікарняні розміром мінізарплати, зважайте на загальний страховий стаж (ст. 17 Закону № 1105). Це стосується і працівників, страховий стаж яких за останніх 12 місяців менше ніж пів року.

Нараховуйте працівникові допомогу з тимчасової непрацездатності залежно від його загального страхового стажу:

- до трьох років — у розмірі 50%;
- від трьох до п'яти років — 60%;
- від п'яти до восьми років — 70%;
- понад вісім років — 100% (ст. 17 Закону № 1105).

Незалежно від загального страхового стажу надавайте допомогу з тимчасової непрацездатності в розмірі 100% середньоденного заробітку працівникам, які є:

- постраждалими від Чорнобильської катастрофи 1—3 категорії або доглядають дитину віком до 14 років, яка постраждала від Чорнобильської катастрофи;
- ветеранами війни, постраждалими учасниками Революції Гідності та членами сімей загиблих / померлих ветеранів війни, членами сімей загиблих / померлих Захисників і Захисниць України;
- жертвами нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань» від 23.03.2000 № 1584-III;
- донорами, які мають право на пільгу за статтею 20 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові» від 30.09.2020 № 931-IX;
- особами, реабілітованими відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917—1991 років» від 17.04.1991 № 962-XII, із числа репресованих

у формах позбавлення/обмеження волі / примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;

- працівниками або гіг-спеціалістами резидента Дія Сіті.

Незалежно від страхового стажу надають допомогу в розмірі 50% середньоденного заробітку працівникові, який **перебував на самоізоляції через COVID-19**. Медичні працівники у таких випадках мають право на допомогу в розмірі 100% середньої зарплати незалежно від страхового стажу.

Лікарняний, що пов'язаний з нещасним випадком або профзахворюванням, оплачуйте в розмірі 100% середньої зарплати (абз. 3 ч. 3 ст. 36 Закону № 1105).

Переходьте до обчислень лише після того, як визначили всі деталі, що впливають на розмір оплати за лікарняним.



Приклад 3. Обчислюємо лікарняні працівникові зі страховим стажем менше 3 років

10.11.2025 працівник влаштувався на своє перше місце роботи. За грудень 2025-го йому нарахували 9000,00 грн. Із 02.01.2026 він перебував на лікарняному 8 к. дн.

Визначимо середньоденний заробіток працівника із:

фактичної зарплати за грудень 2025 року (31 к. дн.) з урахуванням загального страхового стажу	$9000,00 \text{ грн} \div 31 \text{ к. дн.} \times 50\% = 145,16 \text{ грн}$
мінзарплати	$8647,00 \text{ грн} \div 30,44 = 284,07 \text{ грн}$

Середньоденний заробіток із мінзарплати більший за середньоденний із фактичного заробітку:
 $145,16 \text{ грн} < 284,07 \text{ грн}$

Тому нарахуємо лікарняні з фактичного середньоденного заробітку. **Обчислимо розмір лікарняних коштом:**

роботодавця	$145,16 \text{ грн} \times 5 \text{ к. дн.} = 725,80 \text{ грн}$
ПФУ	$145,16 \text{ грн} \times 3 \text{ к. дн.} = 435,48 \text{ грн}$

Обчислимо загальний розмір лікарняних:

$$145,16 \text{ грн} \times 8 \text{ к. дн.} = 1161,28 \text{ грн.}$$

Деякі бухгалтери, коли бачать, що е-лікарняний слід оплачувати з обмеженням, помилково не застосовують страхового стажу до фактичного заробітку, а одразу обчислюють виплату з мінзарплати. Якщо в такий спосіб обчислите лікарняні з *Прикладу 3*, виплата становитиме:

- коштом роботодавця — 1420,35 грн ($284,07 \text{ грн} \times 5 \text{ к. дн.}$);
- ПФУ — 852,21 грн ($284,07 \text{ грн} \times 3 \text{ к. дн.}$).

Тобто сума нецільового використання коштів ПФУ дорівнюватиме 416,73 грн ($852,21 \text{ грн} - 435,48 \text{ грн}$). Під час перевірки ревизор ПФУ зобов'яже підприємство:

- повернути в повному обсязі неправомірно витрачену суму страхових коштів на рахунок ПФУ (416,73 грн);
- сплатити штраф у розмірі 50% зайво використаної суми (ч. 6 ст. 8 Закону № 1105).

А бухгалтерові загрожує адмінштраф від 8 до 15 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 165-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення).

**Приклад 4. Обчислюємо лікарняні працівникові із загальним страховим стажем понад 8 років**

04.08.2025 працівник працював. Із вересня по грудень 2025-го йому нараховували по 8800,00 грн на місяць. 01.01.2026 йому відкрили е-лікарняний на 9 к. дн. Страховий стаж працівника за останніх 12 місяців менший ніж 6 місяців. Проте загальний страховий стаж перевищує 8 років. Оплачуємо е-лікарняний у розмірі 100%, але застосуємо обмеження мінзарплатою. **Визначимо середньоденний заробіток із:**

фактичної зарплати за вересень — грудень 2025 (121 к. дн.) з урахуванням загального страхового стажу	$8800,00 \text{ грн} \times 4 \text{ міс.} \div 122 \text{ к. дн.} \times 100\% = 288,52 \text{ грн}$
мінзарплати	$8647,00 \text{ грн} \div 30,44 = 284,07 \text{ грн}$

Порівняємо показники:

$$288,52 \text{ грн} > 284,07 \text{ грн.}$$

Оскільки середньоденний заробіток із фактичної зарплати більший, обмежимо лікарняні середньоденним заробітком із мінзарплати.

Обчислимо розмір лікарняного коштом:

роботодавця	$284,07 \text{ грн} \times 5 \text{ к. дн.} = 1420,35 \text{ грн}$
ПФУ	$284,07 \text{ грн} \times 4 \text{ к. дн.} = 1136,28 \text{ грн}$

Визначимо загальний розмір лікарняних:

$$284,07 \text{ грн} \times 9 \text{ к. дн.} = 2556,63 \text{ грн.}$$

Як обмежувати допомогу з вагітності та пологів

Коли за останніх 12 місяців працівниця має менше ніж шість місяців страхового стажу, допомогу з вагітності та пологів обчислюйте з розміру середнього заробітку, що не перевищує двох мінзарплат. Окрім осіб, з якими призупинили дію трудового договору, до такої групи можуть потрапити працівниці, які значний час перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, проте не мають необхідної кількості страхового стажу. Тобто такі особи не сплачували ЄСВ, зокрема, за періоди відпустки:

- без збереження заробітної плати;
- для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку за медичним висновком.



Е-лікарняний з вагітності та пологів оплачуйте в розмірі 100% незалежно від страхового стажу працівниці (ч. 1 ст. 19 Закону № 1105).

**Приклад 5. Обчислюємо допомогу з вагітності та пологів працівниці, страховий стаж якої впродовж останніх 12 місяців менший за 6 місяців**

Працівниця влаштувалася на роботу 20.10.2025. Посадовий оклад — 9500,00 грн. 06.01.2026 оформила відпустку з вагітності та пологів на 126 к. дн.

Визначимо середньоденний заробіток із:

фактичної зарплати за листопад і грудень 2025-го (61 к. дн.)	$9500,00 \text{ грн} \times 2 \text{ міс.} \div 61 \text{ к. дн.} = 311,48 \text{ грн}$
мінзарплати	$8647,00 \text{ грн} \div 30,44 = 284,07 \text{ грн}$
подвійної мінзарплати	$8647,00 \text{ грн} \times 2 \div 30,44 = 568,13 \text{ грн}$

Порівняємо показники:

$$284,07 \text{ грн} < 311,48 \text{ грн} < 568,13 \text{ грн.}$$

Оскільки середньоденний заробіток із фактичної зарплати менший за середньоденний із подвійної мінзарплати та більший за середньоденний із мінзарплати, нараховуємо декретні саме за фактичним середнім заробітком.

Обчислимо розмір допомоги з вагітності та пологів із першого дня за рахунок ПФУ:

$$311,48 \text{ грн} \times 126 \text{ к. дн.} = 39\,246,48 \text{ грн.}$$

**Приклад 6. Обмежуємо допомогу з вагітності та пологів працівниці, страховий стаж якої впродовж останніх 12 місяців менший за 6 місяців**

08.09.2025 працівниця влаштувалася на роботу. За кожен повний місяць роботи їй нараховували зарплату в розмірі 20000,00 грн. 05.01.2026 працівниці сформували е-лікарняний з вагітності та пологів на 126 к. дн. За останній рік вона не має 6 місяців страхового стажу.

Обчислимо середньоденний заробіток із:

фактичної зарплати за жовтень — грудень 2025-го (92 к. дн.)	$20\,000,00 \text{ грн} \times 3 \text{ міс.} \div 92 \text{ к. дн.} = 652,17 \text{ грн}$
мінзарплати	$8647,00 \text{ грн} \div 30,44 = 284,07 \text{ грн}$
подвійної мінзарплати	$8647,00 \text{ грн} \times 2 \div 30,44 = 568,13 \text{ грн}$

Порівняємо показники:

$$652,17 \text{ грн} > 284,07 \text{ грн}; 652,17 \text{ грн} > 568,13 \text{ грн.}$$

Оскільки середньоденний заробіток із фактичної зарплати працівниці більший за середньоденний із подвійної мінзарплати, обчислимо допомогу з обмеженням, тобто за середньоденним заробітком із подвійної мінзарплати.

Отже, розмір допомоги з вагітності та пологів із першого дня за рахунок ПФУ становить:

$$568,13 \text{ грн} \times 126 \text{ к. дн.} = 71\,584,38 \text{ грн.}$$

Як оплатити е-лікарняний суміснику

Раніше лікарняні оплачували коштом ПФУ лише за основним місцем роботи. Із 04.04.2025 лікарняні сумісників оплачують так само, як і лікарняні основних працівників, а саме:

- перші п'ять днів — власним коштом;
- із шостого дня — коштом ПФУ (абз. 2 ч. 1 ст. 22 Закону № 1105).

Допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах застрахованим особам (у тому числі тим, які здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність та одночасно працюють на умовах трудового договору) надається за основним місцем роботи (діяльності) та за місцем роботи за сумісництвом (наймом) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України...

Абзац другий частини першої статті 22 Закону № 1105

Отже, з **04.04.2025** відновили право сумісників на лікарняні та декретні як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом.

Середню зарплату та розрахунковий період для обчислення лікарняних чи декретних визначають окремо за основним місцем роботи працівника і за сумісництвом. Тобто для внутрішнього сумісника обчислюйте дві середні зарплати: з виплат за основним місцем роботи й окремо — за сумісництвом.

Вимогу обчислювати лікарняні й декретні за всіма місцями роботи працівника містить пункт 30 Порядку № 1266.

Для того щоб роботодавець за сумісництвом нарахував лікарняні / декретні, працівник має надати **довідку про середню зарплату** з основного місця роботи. Якщо особа працює на декількох роботах за сумісництвом, вона надає довідки про середню зарплату за всіма місцями роботи за сумісництвом.

Довідка про середню зарплату потрібна для того, щоб роботодавець за сумісництвом мав можливість виконати вимогу абзацу третього пункту 30 Порядку № 1266:

Сумарна заробітна плата, з якої розраховуються виплати, за місяцями розрахункового періоду за основним місцем роботи та за місцем (місцями) роботи за сумісництвом **не може перевищувати** розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску.

У 2025 році максимальна величина бази нарахування ЄСВ становила 160 000 грн, у 2026 році — 172 940 грн.



Приклад 7. Оплачуємо лікарняний сумісника

Працівник-сумісник хворів із 02.01.2026 по 08.01.2026 (загальне захворювання). Оскільки страховий випадок настав після 04.04.2025, лікарняний оплачують як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. За сумісництвом оплатимо коштом:

- роботодавця — 5 к. дн. (із 2 по 6 січня);
- ПФУ — 2 к. дн. (7 та 8 січня).



Приклад 8. Оплачуємо продовження лікарняного у зв'язку з вагітністю та пологами сумісниці

Працівниці відкрили лікарняний у зв'язку з вагітністю та пологами з 01.04.2025 по 04.08.2025 на 126 к. дн. Із 05.08.2025 їй відкрили додатковий лікарняний на 14 к. дн. як продовження попереднього.

Попри те що новий лікарняний відкрили з 05.08.2025, за сумісництвом допомогу з вагітності та пологів не мали призначати, оскільки страховий випадок настав до 04.04.2025. Такий додатковий лікарняний з вагітності та пологів на 14 к. дн. оплачує роботодавець за основним місцем роботи.

Середній заробіток для відрядження, коли в розрахунковому періоді лише відпускні та лікарняні

Тамара Прощина,
експерт із податкового обліку Експертус Головбух, Київ



З листа до редакції: «Працівник перебував у відрядженні з 15 по 19 грудня 2025 року. Два попередніх місяці він не працював: увесь жовтень і по 7 листопада був тривалий лікарняний, а з 10 листопада по 3 грудня — щорічна відпустка. Як обчислити середньоденну зарплату, щоб нарахувати зарплату за дні відрядження?»

Зарплату за дні відрядження нарахуйте за **більшою з двох величин:**

- звичайним розміром денної чи годинної зарплати працівника (як за звичайні відпрацьовані робочі дні)
- або
- середньоденною чи середньогодинною зарплатою за останніх два місяці, що передували місяцю, в якому почалося відрядження.

Годинні показники порівнюйте в ситуаціях, коли в працівника **годинна тарифна ставка** або **неповний робочий день**.

Підстава — частина п'ята статті 121 Кодексу законів про працю України (КЗпП).

Середній заробіток для нарахування за дні відрядження обчисліть за правилами з Порядку № 100*. За класичним алгоритмом середньоденну чи середньогодинну зарплату визначають так: зарплату, нараховану за два місяці перед місяцем відрядження, ділять на кількість робочих днів, що особа фактично відпрацювала у цьому двомісячному періоді (абз. 4 п. 2, абз. 1 п. 8 Порядку № 100).

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

Однак у ситуації, яку розглядаємо, звичний механізм застосувати не зможете, адже у жовтні — листопаді 2025 року працівники не нараховували виплат, що їх включають до визначення середнього заробітку. Ані лікарняні (оплата перших п'яти днів коштом роботодавця і допомога коштом ПФУ), ані відпускні до розрахунку **не потрапляють**. На це маємо нормативну вказівку:

При обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці та для нарахування матеріальної (грошової) допомоги, крім перелічених вище виплат, також не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрадження, вимушеного прогулу тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Абзац 20 пункту 4 Порядку № 100

Але будьте пильні! Це не означає, що розрахунок слід проводити з тарифної ставки. Зверніться до іншої спеціальної норми: якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середню заробітну плату обчислюють на основі виплат **за попередніх два місяці роботи** (абз. 5 п. 2 Порядку № 100). Адже першочергово завжди визначаємо розрахунковий період, а вже потім з'ясовуємо, як обчислити середній заробіток за такий період.

Отже, «посуньте» розрахунковий період **на два місяці назад**: обчисліть середньоденний (середньогодинний) заробіток із нарахувань за серпень — вересень 2025-го.

У ситуації, коли і в попередніх двох місяцях людина не працювала та/або не мала заробітку, що потрапляє до розрахунку, обчислюйте середньоденний заробіток із розміру тарифної ставки / посадового окладу (абз. 21 п. 4 Порядку № 100). А саме: місячну тарифну ставку множте на 2 і діліть на кількість робочих днів за графіком роботи підприємства у двомісячному періоді перед відрадженням. Якщо у працівника годинна ставка, все простіше: її величина і буде показником середньогодинного заробітку. ■

Як забезпечити 21 617,50 грн місячної зарплати заброньованому працівникові

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



Експерт підкаже, які виплати включати до нарахованої зарплати, щоб не втратити бронювання. Якщо нараховуєте заброньованому працівникові менше ніж 21 617,50 грн зарплати, бронювання анулюють, а підприємство позбавлять критичного статусу

Відповімо на найпоширеніші запитання, що виникають у бухгалтерів та кадровиків критично важливих підприємств / установ.



Кого стосується вимога?

Військовозобов'язаних працівників, яких підприємство бронює.

Винятки:

- державні та комунальні підприємства, установи й організації;
- господарські товариства, у статутному капіталі яких понад 50% акцій / часток належать державі або які перебувають у комунальній власності;
 - господарські товариства, понад 50% акцій / часток яких належать господарським товариствам, частка держави або комунальної власності в яких становить 100%;
 - резиденти Дія Сіті;
 - юрособи — релігійні організації;
 - працівники суб'єктів господарювання — виробників електричної та теплової енергії, до складу яких входять виробничі (генеруючі) потужності, що були зруйновані або пошкоджені внаслідок збройної агресії російської федерації;
 - підприємства, що обслуговують об'єкти, внесені до секторального переліку об'єктів критичної інфраструктури сектору системи життєзабезпечення;

- працівники операторів газорозподільних систем, визначених наказом таких операторів, які виконують аварійно-відновлювальні роботи газорозподільних систем у складі аварійних бригад, здійснюють запобіжні заходи для безаварійної експлуатації систем газопостачання, яких Міненерго визначило критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період;
- працівники юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми, які охороняють об'єкти паливно-енергетичного комплексу, засновником, учасником (акціонером) яких є господарські товариства, у статутному капіталі яких 100% акцій (часток) прямо чи опосередковано належать державі).

Підстава — абзац третій пункту 8 Порядку бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час, затвердженого постановою КМУ від 27.01.2023 № 76.



Який рівень зарплати забезпечити?

Нарахована щомісячна зарплата працівника протягом строку, на який його бронюєте, має бути не нижчою ніж 2,5 мінімальної зарплати по країні (у 2025 році — 20 000 грн; у 2026 році — 21 617,50 грн).



Де декларувати?

Коли подаєте заявку зі списком на бронювання на Єдиному державному вебпорталі електронних послуг (*galі* — Порталі Дія), позначте галочкою, що підтверджуєте рівень зарплати працівників за ті місяці, на які їх бронюєте. Завантажувати документи, що підтверджують нараховану зарплату, **не потрібно**. Критичні підприємства, яких звільнили від виконання цієї вимоги, також проставляють цю галочку, проте їх не перевіряють на дотримання рівня зарплати заброньованих працівників.



Як перевіряють?

Дотримання рівня зарплати заброньованих працівників перевіряють за даними Об'єднаної звітності, які потрапляють до реєстрів / баз даних ПФУ та ДПС.

Моніторинг має відбуватися автоматично. Обмін даними між реєстрами ПФУ та Міноборони КМУ передбачив постановою «Деякі питання бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час» від 22.11.2024 № 1332 (*galі* — Постанова № 1332).

Проте на початку 2025 року автоматичний моніторинг не розпочався. Тож КМУ знову доручив налагодити електронну інформаційну взаємодію між Реєстром застрахованих осіб (*galі* — РЗО) та Порталом Дія до 05.04.2025 (п. 2 постанови КМУ «Деякі питання бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час» від 28.02.2023 № 233). Щоб виконати це завдання, Мінцифри

залучив технічного адміністратора Порталу Дія і проводить організаційно-технічні заходи. Наразі цей процес триває (лист Мінцифри від 09.05.2025 № 1/11-10-К-844-25-356-2025). Станом на грудень 2025-го автоматичний моніторинг ще не реалізували.

Дані про нараховану зарплату щодо кожної застрахованої особи — працівника потрапляють до держреєстрів / баз даних, що їх обробляє:

- ПФУ — графа 16 Додатка Д1 (загальна сума нарахованої зарплати з початку звітного місяця);
- ДПС — графа 3а (сума нарахованого доходу) Додатка 4ДФ з ознакою доходу 101 — доходи у вигляді зарплати, нараховані / виплачені платнику податку відповідно до умов трудового договору / контракту.

Джерело інформації про нараховану зарплату заброньованих працівників — Об'єднана звітність. Саме копії Об'єднаної звітності затребують держоргани, коли моніторять рівень зарплати заброньованих працівників на відповідність підприємства статусу критично важливого.

Тож наразі за відсутності автоматичного моніторингу за даними із РЗО перевірку проводять за запитом документів від держоргану, що надав підприємству статус критично важливого.



Як виконати показник для заброньованого працівника?

Суму зарплати, яку нараховуєте заброньованому працівникові, відстежуйте за підсумками **звітного місяця**. До суми нарахованої зарплати включайте всі виплати, що належать до фонду оплати праці:

- на які нараховуєте ЄСВ;
- з яких утримуєте ПДФО та військовий збір.

Підсумок нарахованої зарплати виводьте на останню дату звітного місяця в розрахунковій / розрахунково-платіжній відомості на зарплату. За її даними формуйте записи в Об'єднаній звітності за кожною застрахованою особою — працівником:

суми із розрахункової відомості → графа 16 Додатка Д1 і графа 3а Додатка 4ДФ (ознака доходу 101).

Коли в останній робочий день звітного місяця закриваєте розрахункову / розрахунково-платіжну відомість і сума зарплати заброньованого працівника виходить нижчою за 21 617,50 грн, дотягніть її до рівня 21 617,50 грн. Для цього:

- нарахуйте працівникові додаткову зарплатну виплату або
- збільште суму доплати / премії.



Чи враховувати лікарняні до показника зарплати заброньованого працівника?

Наразі відсутня однозначна відповідь на запитання, чи враховувати лікарняні до показника зарплати заброньованого працівника. Абзац третій пункту 8 Порядку № 76 не визначає, які виплати включати до суми нарахованої зарплати. Якщо підходити до цього питання формально і шукати визначення складових зарплати — переходимо до статей 1 та 2 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.

Зарплата — це винагорода, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за роботу, яку він виконав. Проте у період лікарняного працівник не працює і отримує 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 зі статистики заробітної плати, затверджену наказом Держстату від 13.01.2004 № 5 (*галі* — Інструкція № 5). Ані лікарняні коштом роботодавця, ані допомога з тимчасової непрацездатності від ПФУ не належать до фонду оплати праці (п. 3.2 та 3.3 Інструкції № 5).

Військовозобов'язаним працівникам нараховують зарплату за Законом про плату праці та Інструкцією № 5 (лист Мінекономіки від 09.05.2025 № 2704-25/35769-09). Ця теза підштовхує до висновку, що лікарняні не є частиною нарахованої зарплати заброньованого працівника. Мінекономіки прямо не висловлювало такої думки, але посилалося на нормативні документи.

Згодом 15.05.2025 на зустрічі з Європейською Бізнес Асоціацією представник Мінекономіки резюмував, що загальний дохід працівника включає лікарняні, відпускні та інші виплати. Натомість виплати за інші місяці розглядають індивідуально.

Виходить, коли Мінекономіки моніторить рівень нарахованих зарплат заброньованих працівників, то враховує лікарняні до їхнього загального доходу. Чи діятимуть аналогічно решта держорганів? Адже за відсутності автоматичного моніторингу рівня зарплат заброньованих працівників за даними із РЗО, що його адмініструє ПФУ, кожен держорган самостійно запитує документи від критично важливого підприємства і вирішує, чи відповідає воно статусу критично важливого.

Практика перевірок свідчить, що статус критично важливого підприємства не так часто скасовували саме тому, що зарплата заброньованого була меншою ніж 21 617,50 грн через неврахування лікарняних.

Коли держорган отримує від критично важливого підприємства копії Об'єднаної звітності та розрахунково-платіжних відомостей за місяці 2025 та 2026 року, то переглядає сумарно всі виплати заброньованого працівника, які включили до звітності як зарплатні.

Лікарняні осідають у Додатках Д1 та Додатках 4ДФ. ПФУ пояснив, що інформацію про нараховану щомісячну заробітну плату буде надавати із Додатка Д1. У графі 16 зазначає лікарняні та декретні в окремих рядках з відповідними кодами категорій застрахованої особи (у полі відповідного місяця лише в сумі, що припадає на такий місяць).



Тож суми виплат, нараховані за дні тимчасової непрацездатності, враховуватимуть за відповідний місяць лише в сумі, що припадає на такий місяць (лист ПФУ від 27.06.2025 № 2800-060202-8/42767).

Коли запрацює автоматичний моніторинг, за яким ПФУ надаватиме інформацію до Мінцифри, проблема включення лікарняних до нарахованої зарплати зникне. Рівень нарахованої зарплати заброньованих працівників перевірятимуть за даними РЗО, куди потрапляють суми лікарняних, а ПФУ включатиме їх в обмін інформацією.

За відсутності автоматичного моніторингу є ризик, що у разі «ручного» режиму перевірок за запитами держорганів лікарняні можуть не врахувати, коли перевіряють показник 21 617,50 грн нарахованої зарплати.

Критично важливим підприємствам доводиться обґрунтовувати, що лікарняні, як і зарплата, є базою для нарахування ЄСВ та утримання ПДФО та військового збору.

Сподіваємося, критичним підприємствам вдасться обстояти свою позицію.



Як врахувати окремі види виплат або періоди роботи заброньованого працівника?

Чи включати чи ті види виплат до нарахованої зарплати та чи відображати їх в Об'єднаній звітності — покажемо в *Таблиці*.

Види виплат і періоди роботи заброньованого працівника в Об'єднаній звітності

Вид виплат або період роботи	Чи враховувати до нарахованої зарплати	Як відобразити в Об'єднаній звітності	
		граф 16 Додатка Д1	граф 3а Додатка 4ДФ (ознака доходу 101)
Посадовий оклад, доплати (надбавки), премії	Це складові фонду оплати праці за Інструкцією № 5. Враховуйте до сумарної зарплати працівника в місяці, коли їх нарахували. Посадовий оклад працівника може бути менший за 20 000 грн у 2025 році та 21 617,50 грн у 2026 році, адже вимога стосується загальної суми нарахованих складових зарплати за місяць	+	+

Вид виплат або період роботи	Чи враховувати до нарахованої зарплати	Як відобразити в Об'єднаній звітності	
		графі 16 Додатка Д1	графі 3а Додатка 4ДФ (ознака доходу 101)
Квартальні й річні премії та винагороди	Премії та винагороди, зокрема за вислугу років, що мають систематичний характер, — додаткова зарплата. Одноразові премії — інші заохочувальні та компенсаційні виплати (пп. 2.2.2, 2.3.2 Інструкції № 5). Враховуйте в місяці, у якому їх нарахували	+	+
Середній заробіток за час відрядження, підвищення кваліфікації, виконання державних обов'язків та в інших випадках його збереження	Включайте до додаткової зарплати того місяця, у якому його нарахували (пп. 2.2.12 Інструкції № 5)	+	+
Відпускні	<p>Належать до додаткової зарплати (пп. 2.2.12 Інструкції № 5). Проте зважайте на порядок нарахування. Не буде проблем із відпускними за дні відпустки, яка припадає на один календарний місяць.</p> <p>Перехідні відпускні в усій сумі відображайте в Додатку 4ДФ у місяці, в якому їх нарахували.</p> <p>У Додатку Д1 перехідні відпускні розподіляйте за відповідними місяцями, на які припали дні відпустки: покажіть двома рядками з КТН «10» у графі 09 за відповідним місяцем у графі 10. Ці два рядки із сумами відпускних у Додатку Д1 будуть за той звітний місяць, у якому нарахували відпускні.</p> <p>Проблемна ситуація: працівник пішов у відпустку із 24 грудня до 30 січня 2026 року. Відпускні за весь період відпустки нарахували в грудні. За січень у працівника немає зарплатних виплат, оскільки весь місяць він перебуває у відпустці.</p> <p>У такій ситуації всю суму відпускних відобразіть у графах 3а, 3 Додатка 4ДФ за грудень 2025 р., а за січень 2026 р. записів не буде.</p> <p>У Додатку Д1 за грудень заповніть щодо працівника два окремих рядки із сумами відпускних, що припадають на грудень і січень. Натомість у Додатку Д1 за січень записів із виплатами не буде.</p> <p>Може трапитися, що після моніторингу нарахованого доходу за даними ДПС (графи 3а Додатка 4ДФ за січень 2026-го) щодо працівника не виконуватиметься вимога про нараховану зарплату в розмірі 21 617,50грн.</p> <p>Рішення: радимо виплачувати відпускні заброньованим працівникам до початку відпустки, як того вимагає законодавство, але нарахування проводити окремо за кожен місяць, на який припадають дні відпустки. Тоді в розрахунковій відомості за грудень 2025 року покажете суму відпускних за дні грудня, а в розрахунковій відомості за січень — суму відпускних за дні січня.</p>	+	+

Прогодження Таблиці

Вид виплат або період роботи	Чи враховувати до нарахованої зарплати	Як відобразити в Об'єднаній звітності	
		графі 16 Додатка Д1	графі 3а Додатка 4ДФ (ознака доходу 101)
Матеріальна допомога	Одноразова матеріальна допомога за заявою працівника у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання не є базою нарахування ЄСВ. Нецільову благодійну допомогу в межах 4640 грн у 2026 році не оподатковують ПДФО та військовим збором. У Додатку 4ДФ покажіть з ознакою доходу 169. Її не включають до фонду оплати праці, тому не показують у Додатку Д1. Систематична матеріальна допомога, яку нараховує всім або більшості працівників раз на рік, зокрема на оздоровлення, — зарплатна виплата, передбачена умовами колективного або положення про оплату праці. На неї нараховуйте ЄСВ, з її суми утримуйте ПДФО та військовий збір. Показуйте її в Додатку 4ДФ (ознака доходу 101) і Додатку Д1	+ / -	+ / -
Відпустка без збереження зарплати	Під час відпустки власним коштом зарплати не нараховують. Неоплачувана відпустка протягом цілого місяця створює ризик для заброньованого працівника та критично важливого підприємства чи установи. Щоб дотягнути нараховану зарплату до 21 617,50 грн, преміюйте працівника. Мінекономіки наразі не пояснює, чи допускає пропорційний розрахунок мінімального рівня місячної зарплати, якщо працівник не відпрацював місяць повністю. Якщо у графі 13 Додатка Д1 показали кількість днів відпустки без збереження зарплати, у Додатку 4ДФ ніяк не відображається кількість днів роботи чи відпустки. Тоді автоматичний моніторинг може фактично не зафіксувати причин відсутності зарплати у працівника за звітний місяць	-	-
Оплата простою	Оплата часу простоїв не з вини працівника — додаткова зарплата (пп. 2.2.12 Інструкції № 5). Однак наявність простоїв у звітному місяці не усуває вимоги нараховувати заброньованому працівникові зарплату не нижчу за 21 617,50 грн. Преміювати працівника за час простою теж ризиковано, якщо умови преміювання потребують наявних результатів роботи. Інша річ — премія в поточному місяці за результатами роботи в попередньому місяці. Її включають до зарплати того місяця, коли нарахували. Тому не бажано запроваджувати для заброньованого працівника тривалі простої	+	+
Прийняття на роботу або звільнення посеред місяця	Немає обмежень щодо бронювання працівників у місяці, коли прийняли їх на роботу. Але коли новоприйняті працівники не відпрацювали повного місяця, нараховуйте їм місячну зарплату також не меншу за 21 617,50 грн. Особливо складно цього досягти, коли приймає працівника за кілька днів до завершення місяця й одразу бронює. У такій ситуації, можливо, краще подати його до списку на бронювання в перші дні наступного місяця.	+	+

Вид виплат або період роботи	Чи враховувати до нарахованої зарплати	Як відобразити в Об'єднаній звітності	
		графа 16 Додатка Д1	графа 3а Додатка 4ДФ (ознака доходу 101)
	Звільнення заброньованого працівника — підстава анулювати його відстрочку (пп. 5 п. 31 Порядку бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час, затвердженого постановою КМУ від 27.01.2023 № 76 (у редакції Постанови № 1332). Тому критично важливе підприємство може анулювати бронювання працівника. Для цього подайте відповідну заяву на Порталі Дія. Бронювання скасують у місяці звільнення працівника. Наразі невідомо, чи моніторитимуть контролери зарплату за місяць, у якому звільнили працівника. Щоб не ризикувати, нараховуйте йому додаткову виплату. Компенсація за невикористану відпустку ввійде до суми нарахованої зарплати		
Оплата сумісництва	Оплату внутрішнього сумісництва додають до зарплати за основною посадою, адже виплати проводить один роботодавець, який повністю показує їх у Додатку Д1 і Додатку 4ДФ. Якщо забронювали зовнішнього сумісника, оплату його роботи в інших роботодавців не беріть до уваги. Працю сумісників оплачують за фактично відпрацьований час. Коли посадовий оклад сумісника становить 30 000 грн, але він працює на 0,5 ставки, йому нараховують 15 000 грн. Щоб виконати зарплатну вимогу, доведеться нараховувати суміснику додаткові виплати	+	+

Актуальні фахові новини у спільнотах Бухгалтерія для бюджету

Facebook QR code: [facebook.com/budgetnyk](https://www.facebook.com/budgetnyk)

Telegram QR code: t.me/budgetnyk

Як нараховувати заробітну плату викладачу коледжу у 2026 році

Галина Країло,

спеціаліст вищої категорії обліково-економічних дисциплін, викладач-методист, голова циклової комісії обліково-економічних дисциплін Калинівського технологічного фахового коледжу, місто Калинівка Вінницької області

З листа до редакції: «Викладач коледжу вищої категорії має 15 років педагогічного стажу та працює класним керівником. Педагогічне навантаження становить 927 годин: 424 години – українська мова та 503 години – українська література. Керівник установив 30% надбавки за престижність. Як розрахувати зарплату за січень 2026 року?»

Щоб розрахувати середню місячну зарплату викладача фахової передвищої освіти, помножте його годинну ставку на річне навантаження і поділіть результат на 10 навчальних місяців. Годинну ставку визначайте так: поділіть місячну ставку на середньомісячну норму навантаження (72 години). Викладач отримує встановлену під час тарифікації середньомісячну заробітну плату протягом усього навчального року, зокрема й за роботу в канікули, якщо вони не збігаються з відпусткою (п. 78 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОН від 15.04.1993 № 102; *gali* — Інструкція № 102).

Тарифікація — розподіл педагогічного навантаження між вчителями, викладачами, вихователями, керівникам гуртків та іншими педагогічними працівниками в межах загального обсягу навчальних годин. Їх визначають згідно з робочими навчальними планами, кількістю класів та груп у закладі, з урахуванням їх поділу при вивченні окремих предметів, а також виконання інших видів педагогічної роботи. Наприклад, класне керівництво, перевірка письмових робіт, завідування навчальними кабінетами, спортивними залами, тирами, музеями тощо, що зафіксовано в Тарифікаційному списку для визначення їхньої місячної заробітної плати залежно від кваліфікаційного рівня, стажу педагогічної роботи, рівня освіти тощо. Форми тарифікаційних списків затверджено в Додатках № 1—3 до Інструкції № 102.

Наведемо фрагмент заповненого тарифікаційного списку для ситуації, яку розглядаємо, у *Таблиці*.

Тарифікаційний список

П.І.Б., посада, категорія, вчений ступінь, звання	Дисципліни, які викладає	Пед. навантаження на навчальний рік (в годинах)	Розряд	Тарифна ставка		Середньомісячна зарплата за години педагог. роботи	Надбавка відповідно до постанови КМУ № 373	Додаткові види оплати праці			Надбавка за вислугу років	Місячна заробітна плата
				за 72 години	за 1 годину			за класне керівництво	за перевірку письмових робіт	інші		
Іванов І.І. (вища категорія)	українська мова	424	14	11 755,80	163,28	15 136,06	3526,74	2351,16	3027,21	-	3027,21	27 068,38
	українська література	503										
	Разом	927										

Тарифні розряди педагогічних працівників визначають згідно з Додатком 6 до наказу МОН «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» від 26.09.2005 № 557. У ситуації, яку розглядаємо, викладач вищої категорії має 14-й тарифний розряд.

Посадові оклади працівників бюджетної сфери визначають відповідно до Додатка 1 постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30.08.2002 № 1298 (*галі* — Постанова № 1298).

Єдина тарифна сітка (ЄТС) — це система побудови посадових окладів працівників бюджетних установ залежно від тарифного розряду, кваліфікації, складності та відповідальності роботи. Усього сітка містить 25 тарифних розрядів, де кожному відповідає певний тарифний коефіцієнт.

Базовий посадовий оклад працівника 1-го тарифного розряду з 01.01.2026 року становить **3470 грн** (Додаток 1 Постанови № 1298 зі змінами згідно з постановою КМУ від 02.01.2026 № 4). Від цього показника розраховують оклади для інших розрядів шляхом множення на відповідний тарифний коефіцієнт.

Покажемо покроково, як розрахувати заробітну плату для викладача у ситуації, яку розглядаємо.

Крок 1 Розраховуємо оклад для працівника 14-го розряду

Якщо оклад 1-го тарифного розряду за ЄТС із 01.01.2026 становить 3470 грн, а працівник має 14-й розряд, то посадовий оклад рахуємо так:

$$3470 \text{ грн} \times 2,42 \text{ (коефіцієнт за ЄТС)} = 8397 \text{ грн (за 72 години на місяць)}$$

Пам'ятайте, що такі оклади нараховують за одну ставку. Навчальне навантаження на одну ставку викладацького складу закладу фахової передвищої освіти становить 720 годин на навчальний рік або 72 години на місяць ($720 \div 10 = 72$) (пп. 2 ст. 60 Закону «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 № 2745-VIII).

Для педагогічних надбавок застосовуються окремі постанови та інструкції, що дають підстави для нарахувань.



Окремі надбавки та доплати нараховують на середньомісячну заробітну плату, а інші — на посадовий оклад.

Крок 2

Розраховуємо оклад із підвищенням 40%

Із 01.01.2026 посадові оклади педагогічних і науково-педагогічних працівників зросли на 40% відповідно до постанови КМУ «Деякі питання оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників» від 26.12.2025 № 1749. Щоб розрахувати надбавки, спочатку порахуємо посадовий оклад із підвищенням 40% та середньомісячну заробітну плату.

Посадовий оклад викладача 14-го тарифного розряду 8397,00 грн, а педагогічне навантаження — 927 годин на рік.

Посадовий оклад із підвищенням 40%:

$$8397,00 \times 1,4 = 11\,755,80 \text{ грн.}$$

Оклад за 1 годину:

$$11\,755,80 \div 72 = 163,28 \text{ грн.}$$

Середньомісячна зарплата:

$$163,28 \times 927 \div 10 = 15\,136,06 \text{ грн.}$$

Отже, посадовий оклад вчителя 14-го тарифного розряду з підвищенням — 11 755,80 грн. Середньомісячна заробітна плата — 15 136,06 грн за 92,7 години на місяць, без доплат і надбавок.

Крок 3

Розраховуємо зарплату із доплатами та надбавками

Отже, за умовами ситуації, нараховуємо доплати та надбавки на суму посадового окладу вчителя.

1. Надбавка «за престижність праці педагогічних працівників» — до 30% посадового окладу (ставки заробітної плати), але не менше ніж 5%.

Її встановлюють на весь обсяг навчального навантаження (абз. 3, п. 1 постанови КМУ «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної

середньої, професійної, фахової передвищої, вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 № 373).

$$11\,755,80 \times 0,30 = 3526,74 \text{ грн}$$

2. Надбавка за вислугу років — виплачують у відсотках від посадового окладу (ставки заробітної плати) залежно від стажу педагогічної роботи:

- понад 3 роки — 10%;
- понад 10 років — 20%;
- понад 20 років — 30% (п. 1 Порядку виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам, затвердженого постановою КМУ «Деякі питання реалізації окремих положень частини першої статті 57 та частини четвертої статті 61 Закону України «Про освіту» від 31.01.2001 № 78).

$$15\,136,06 \times 0,2 = 3027,21 \text{ грн}$$

3. Додаткова оплата за класне керівництво (в коледжі) — 20% ставки заробітної плати (посадового окладу) (п. 36 Інструкції № 102):

$$11\,755,80 \times 0,2 = 2351,16 \text{ грн}$$

4. Додаткова оплата за перевірку письмових робіт із мови та літератури — 20%.

Коли вчитель або викладач має навантаження з предметів, що передбачають перевірку письмових робіт, більше чи менше ніж 18 годин на тиждень (72 години на місяць), розмір доплати змінюється пропорційно (п. 39 Інструкції № 102).

В ситуації, яку розглядаємо, викладач має більше педагогічне навантаження. Розрахунок доплати проведемо з суми середньомісячної заробітної плати:

$$15\,136,06 \times 0,20 = 3027,21 \text{ грн}$$

Загальна сума зарплати за січень 2026 року становить:

$$15\,136,06 + 3526,74 + 3027,21 + 2351,16 + 3027,21 = 27\,068,38 \text{ грн}$$

Отже, якщо педагог має право на кілька підвищень посадового окладу з різних підстав, кожне з них обчислюйте окремо від базового окладу, без урахування інших підвищень. ■

Трудові штрафи та перевірки Держпраці у 2026 році

Микола Кирильчук

експерт з оплати праці та податкового обліку Експертус Головбух,
Київ



У період воєнного стану інспектори Держпраці можуть завітати для перевірки лише в особливій ситуації. Підстави для раптового візиту обмежені, як і питання для перевірки. Експерт нагадує випадки, коли Держпраці може провести позапланову перевірку, а також розміри трудових штрафів у 2026 році

Держпраці затвердила Річний план заходів держнагляду (контролю) на 2026 рік (*gali* — План) (наказ Держпраці «Про затвердження Річного плану здійснення заходів державного нагляду (контролю) Державної служби України з питань праці на 2026 рік» від 26.11.2025 № 196-25а). До нього включили 18 211 суб'єктів господарювання.

Органи контролю зобов'язані затверджувати річні плани перевірок не пізніше ніж **1 грудня** року, що передує плановому (ч. 1 ст. 5 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877-V; *gali* — Закон № 877). На період воєнного стану цього обов'язку не скасовували. Проте ще на початку 2022 року постановою КМУ «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13.03.2022 № 303 (*gali* — Постанова № 303) уряд припинив планові та позапланові заходи державного нагляду (контролю) на період воєнного стану.

Мораторій діє на планові перевірки Держпраці, адже винятків для сфери трудових відносин не робили.

Які підстави провести позапланову перевірку

У період воєнного стану органи Держпраці можуть проводити позапланові перевірки роботодавців **за заявою працівника** або **профспілки** (ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX; *галі* — Закон № 2136). Під час таких перевірок інспектори праці:

- виявляють, чи є неоформлені трудові відносини;
- перевіряють, чи законно припинили трудові договори;
- відстежують, як роботодавець дотримує вимоги Закону № 2136;
- з'ясовують, чи були факти вчинення мобінгу (цькування).

Тобто коло питань позапланової перевірки обмежили.

Позапланову перевірку можуть також ініціювати, коли:

- фізична особа (фізичні особи) звернулася зі **скаргою** щодо порушення, яке заподіяло шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю. До звернення має додати документи або їх копії, що підтверджують такі порушення (за наявності);
- суб'єкт господарювання **не виконав приписів** про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 01.05.2022;
- **сталася аварія, пожежа, смерть потерпілого** внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, пов'язаного з діяльністю суб'єкта господарювання;
- є **рішення суду** або **звернення** Київської міської чи обласної військової адміністрації.

Окрім того, впродовж воєнного стану позапланові перевірки можливі за рішенням центральних органів виконавчої влади, які забезпечують державну політику у відповідних сферах, якщо є **загроза** правам, законним інтересам, життю і здоров'ю людей (п. 3 Постанови № 303).

Ще 2023 року Мінекономіки наказом «Про здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) протягом періоду воєнного стану» від 16.06.2023 № 5782 дозволило Держпраці проводити позапланові перевірки у сфері охорони праці, гігієни праці, щодо нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю з підстав, визначених в абзацах четвертому, п'ятому, восьмому і дев'ятому частини першої статті 6 Закону № 877. Ці підстави збігаються з тими, що згадані в частині третій статті 16 Закону № 2136.

Коли відновлять планові перевірки

Планові перевірки відновлять із дати, коли уряд **скасує мораторій** на них або Верховна Рада ухвалить законодавчі зміни, якими відновить проведення планових перевірок з питань додержання законодавства про працю. Тоді Держпраці зможе розпочати планові перевірки, що їх визначила в Плані на 2026 рік. Це стосуватиметься

перевірок, початок проведення яких припадає на дату, коли перевірки відновлять.

Які розміри штрафів

Воєнний стан не скасовує відповідальності роботодавців за порушення законодавства про працю (ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю України; КЗпП). Розміри штрафів визначають кратно до мінімальної зарплати (*табл.*).

Штрафи за порушення законодавства про працю у 2026 році

Вид порушення	Розмір штрафу, мінімальна зарплата	Сума, грн
Працівника: <ul style="list-style-type: none"> фактично допустили до роботи без оформлення трудового договору (контракту); оформили на неповний робочий час або за трудовим договором із нефіксованим робочим часом, коли фактично працівник виконує роботу протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві. Зарплату (винагороду) виплачують без нарахування і сплати податків та ЄСВ	10 — за кожного працівника за перше порушення; 30 — за кожного працівника за повторне порушення упродовж двох років	86 470 259 410
	Попередження — для єдинника	—
Порушили встановлені строки виплати працівникам зарплати, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплатили не в повному обсязі	3	25 941
Не дотримуються мінімальних державних гарантій в оплаті праці	2 — за кожного працівника	17 294
Не дотримуються встановлених законом гарантій і пільг працівникам, яких залучають до виконання обов'язків, передбачених Законами України: <ul style="list-style-type: none"> «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-XII; «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12.12.1991 № 1975-XII; «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 № 3543-XII 	4 — за кожного працівника	34 588
	Попередження — для єдинників	—
Не допустили інспекторів до перевірки з питань додержання законодавства про працю, створили перешкоди для її проведення	3	25 941
Те саме, коли перевірка виявила: <ul style="list-style-type: none"> неоформлених працівників; працівників, яких оформили на неповний робочий час або з нефіксованим робочим часом, коли фактично вони виконують роботу повний робочий час; виплату зарплати (винагороду) без нарахування і сплати податків та ЄСВ 	16	138 352
Перевищили допустиму кількість трудових договорів із нефіксованим робочим часом або ведуть недостовірний облік фактично виконуваної роботи і робочого часу працівника, який працює за трудовим договором із нефіксованим робочим часом	3	25 941
Порушили інші вимоги законодавства про працю, окрім передбачених в абзацах другому — дев'ятому статті 265 КЗпП	1 — за кожне порушення; 2 — за кожне повторне порушення протягом року після першого	8647 17 294

У період воєнного стану Держпраці та її територіальні органи **не штрафують** роботодавців, якщо вони в повному обсязі та у встановлені строки **виконали припис** про усунення порушень, виявлених під час перевірки (ч. 3 ст. 16 Закону № 2136). Це стосується всіх штрафів, перелічених у статті 265 КЗпП.

Якщо не погоджується з приписом інспектора праці, маєте **10 календарних днів**, аби оскаржити його в судовому порядку (ч. 3 ст. 13 Закону № 2136).

Посадових осіб роботодавця також можуть притягнути до **адміністративної відповідальності** за статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КпАП). Послаблень щодо цього виду відповідальності для роботодавців під час дії воєнного часу немає.

У статті 41 КпАП переважно продубльовані види порушень законодавства про працю зі статті 265 КЗпП, але розміри штрафів значно менші.

Протоколи про адміністративні правопорушення складають інспектори праці (п. 1 ч. 1 ст. 255 КпАП). Їх передають до суду, який вирішує, чи притягувати посадових осіб до відповідальності. ■

Сервіс для передплатників електронного журналу

ГОЛОВБУХ: ПРАЦЯ та ЗАРПЛАТА

ДОПОМАГАТОР

Відповідь бухгалтера на будь-яке запитання працівника



Заробітна плата



Відпускні



Підзвітні



Лікарняні



Аліменти та інші
утримання



Компенсації



Пільги

РЕКЛАМА

Передплата **0 800 21 12 20** • shop.expertus.media

Зміна № 16 до Класифікатора професій: огляд новацій

Ірина Житкова

продуктовий директор Експертус Кадри, експерт з трудового законодавства,
Київ



У статті – шість таблиць про скасовані, змінені та нові класифікаційні угруповання та професійні назви робіт. Зміни стосуються військової служби, державного управління, освіти, культури та інших сфер діяльності

Мінекономіки продовжує коригувати Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затверджений наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327 (КП). Нагадаємо: з 2 травня 2025 року діє Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій відповідно до актуальних потреб ринку праці» від 15.04.2025 № 4353-IX, що започатковує Єдиний реєстр кваліфікацій на заміну КП. Але до введення в дію Єдиного реєстру кваліфікацій використовуємо КП — він є обов'язковим документом для центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань соціальних партнерів усіх рівнів, інших громадських організацій, усіх суб'єктів господарювання під час запису про роботу до трудових книжок працівників.

Мінекономіки затвердило Зміну № 16 до КП наказом від 12.12.2025 № 3073. Цей наказ не підлягає державній реєстрації в Мін'юсті, отже, він набрав чинності з дати затвердження — **з 12 грудня 2025 року**.

Зміна № 16 до КП пов'язана з необхідністю:

- ввести нові професійні назви робіт / професій / посад у зв'язку з освоєнням нових технологій, виникненням нових напрямів діяльності, а в окремих позиціях КП — з деталізацією робіт;
- укрупнити або інтегрувати наявні професії / посади внаслідок змін у технології виробництва, організації праці, у керівних документах центральних органів влади;

- вилучити застарілі професійні назви робіт цивільної сфери, які не використовують у видах економічної діяльності;
- уточнити назви професій, класифікаційних угруповань;
- виправити технічні помилки.

Розробники Зміни № 16 передбачили **166 коректив** до КП:

- скасували 2 назви класифікаційних угруповань;
- змінили 4 назви класифікаційних угруповань;
- внесли 2 нові назви класифікаційних угруповань;
- скасували 86 професійних назв робіт;
- змінили 21 професійну назву робіт;
- внесли 51 нову професійну назву робіт.

Розглянемо зміни та доповнення докладніше.

Нововведення до класифікаційних угруповань

Таблиця 1

Скасовані класифікаційні угруповання

Назва класифікаційного угруповання	Код КП
Військовослужбовці (офіцерський склад) (військові формування з правоохоронними функціями)	2425
Військовослужбовці (рядовий, сержантський і старшинський склад)	5164

Таблиця 2

Змінені класифікаційні угруповання

Попередня назва класифікаційного угруповання	Код КП	Нова назва класифікаційного угруповання
Викладачі закладів фахової передвищої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти та вчителі закладів загальної середньої освіти	232	Викладачі закладів фахової передвищої освіти, професійної освіти та вчителі закладів загальної середньої освіти
Викладачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти	2321	Викладачі закладів професійної освіти
Компаньйони та слуги	5142	Компаньйони та помічники по господарству
Домашня прислуга, прибиральники та прачки	913	Домашні робітники, прибиральники та прачки

Таблиця 3

Нові класифікаційні угруповання

Назва нового класифікаційного угруповання	Код КП
Вищі посадові особи державних колегіальних органів	1120.5
Військовослужбовці (офіцерський склад) (прикордонна служба)	2427

Зміни класифікаційних угруповань **ураховують:**

- структуру побудови Міжнародної стандартної класифікації занять 1988 року (ISCO-88);

- важливість конкретизувати назви посад у системі ухвалення колегіальних рішень;
- зміни в законодавчій термінології в галузі освіти;
- національну ментальність суспільства (заміна слова «слуга» на «помічник», «прислуга» — на «домашні робітники»).

Нововведення до професійних назв робіт

Таблиця 4

Скасовані професійні назви робіт

Професійна назва роботи	Код КП	Професійна назва роботи	Код КП
Відповідальний секретар	1229.1	Артист-соліст (хору)	2453.2
Головний архітектор (органи державної влади)	1229.1	Артист-соліст-інструменталіст	2453.2
Головний акушер-гінеколог (місцеві органи державної влади)	1229.3	Артист-соліст-органіст	2453.2
Головний державний соціальний інспектор	1229.3	Асистент артиста-соліста-органіста	2453.2
Головний інженер (місцеві органи державної влади)	1229.3	Асистент диригента	2453.2
Головний терапевт (місцеві органи державної влади)	1229.3	Асистент хормейстера	2453.2
Головний художник (місцеві органи державної влади)	1229.3	Бандурист	2453.2
Завідувач закладу клубного типу	1229.6	Бандурист-співак	2453.2
Завідувач клубу	1229.6	Концертмейстер	2453.2
Головний державний інспектор Державної інспекції з експлуатації електричних станцій і мереж	1229.7	Концертмейстер з класу вокалу	2453.2
Головний інженер Державної інспекції з експлуатації електричних станцій і мереж	1229.7	Концертмейстер-піаніст	2453.2
Головний державний інспектор України з енергетичного нагляду	1229.7	Артист балету	2454.2
Викладач-інструменталіст (народних, духових, спеціальних інструментів)	2320	Артист балету (соліст)	2454.2
Страховий експерт з охорони праці	2412.2	Артист балету на льоду	2454.2
Державний соціальний інспектор	2419.3	Балетмейстер	2454.2
Офіцер (військові формування з правоохоронними функціями)	2425	Балетмейстер-постановник	2454.2
Артист (хору, хорового колективу, оркестрової групи та ін.)	2453.2	Концертмейстер з класу балету	2454.2
Артист оркестру (духового, естрадного, народних інструментів, симфонічного та ін.)	2453.2	Інспектор інспекції енергонагляду	3152
Артист-вокаліст (оперний, камерний, соліст, соліст-бандурист, музичної комедії, естради та ін.)	2453.2	Фахівець із орієнтування осіб з порушеннями зору	3229
		Страхувальник	3412
		Фахівець із організації дозвілля	3414
		Державний інспектор Державної інспекції з експлуатації електричних станцій і мереж	3439
		Інструктор з організаційно-масової роботи	3439
		Організатор громадських заходів	3439
		Старший державний інспектор Державної інспекції з експлуатації електричних станцій і мереж	3439

Професійна назва роботи	Код КП	Професійна назва роботи	Код КП
Ведучий дискотеки	3472	Бойовий медик	5164
Музикант (у сквері, переході, нічному клубі, на вулиці, майдані)	3473	Верхолаз (військова служба)	5164
Співак (у сквері, переході, на вулиці, майдані)	3473	Головний сержант	5164
Співак-бандурист	3473	Інструктор (військова служба)	5164
Розпорядник танцювального вечора	3473	Інструктор з фізичної підготовки і спорту (військова служба)	5164
Акробат (цирковий)	3474	Командир відділення (військова служба)	5164
Артист естрадно-спортивного, ілюзійного та інших оригінальних естрадних жанрів	3474	Контролер (особливо важливі державні об'єкти)	5164
Артист на трапеції	3474	Механік-водій (водій) бронетранспортера	5164
Артист цирку (акробат, жонглер, клоун та ін.)	3474	Навідник (кулеметник) бронетранспортера	5164
Артист-дресирувальник тварин	3474	Навідник-оператор (кулеметник) бронетранспортера	5164
Артист-дресирувальник хижих звірів	3474	Сержант з матеріального забезпечення	5164
Артист-канатоходець	3474	Снайпер	5164
Жонглер	3474	Штаб-сержант	5164
Ілюзіоніст	3474	Настроювач духових інструментів	7312
Імітатор	3474	Настроювач піаніно та роялів	7312
Клоун	3474	Настроювач щипкових інструментів	7312
Комік цирковий	3474	Настроювач язичкових інструментів	7312
Повітряний гімнаст	3474	Настроювач-регулювальник смичкових інструментів	7312
Фокусник	3474	Палітурник документів	7345
Організатор концертів і лекцій	3474	Реставратор архівних та бібліотечних матеріалів	7345
Організатор культурно-дозвілєвої діяльності	3474		
Артист (оркестру, хору, ансамблю, естради та ін.) (з дипломом молодшого спеціаліста)	3479		

Скасування професійних назв робіт обґрунтовано узгодженням національної системи професійної класифікації з нормами та положеннями ISCO-88. У ній основні ознаки класифікації — це поняття:

- **робота** — певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою;
- **кваліфікація** — здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи.

Тобто на класифікацію та кодування шести позицій професій «головних фахівців», визначених у Таблиці 4, не може впливати місце роботи в органах влади та статус посади.

Також серед **причин скасування** певних професійних назв робіт:

- зміна назви Державної інспекції з експлуатації електричних станцій на Державну інспекцію енергетичного нагляду України;
- суто технічна процедура вилучення професійних назв робіт військовослужбовців з кодами КП 2425 та 5164 у зв'язку зі скасуванням відповідних класифікаційних угруповань;
- необхідність удосконалити й уніфікувати базу фахових професій КП у сфері культури, організації культурних заходів, використання музичних інструментів тощо.

Таблиця 5

Змінені професійні назви робіт

Попередня редакція професійної назви роботи	Код КП	Нова редакція професійної назви роботи
Директор державного архіву	1210.1	Керівник (директор, завідувач, начальник та ін.) архіву
Керівник (директор, начальник) закладу професійної (професійно-технічної) освіти	1210.1	Керівник (директор, начальник) закладу професійної освіти
Директор установи (підприємства, організації) культури (кінотеатру, кіновідеопрокату, кіностудії та ін.)	1210.1	Керівник (директор) закладу (установи, організації) культури (центру культурних послуг, закладу культури клубного типу, кінотеатру, театру, кіностудії, іншого клубного хабу)
Керівник художній цеху (балету, опери, майстерні)	1229.6	Керівник художній трупі (оперної, балетної)
Лікар-невропатолог	2221.2	Лікар-невролог
Концертмейстер мистецького ліцею	2320	Концертмейстер мистецького ліцею (мистецької школи)
Викладач закладу професійної (професійно-технічної) освіти	2321	Викладач закладу професійної освіти
Педагог соціальний	2340	Соціальний педагог
Керівник музичний	2455.2	Музичний керівник
Асистент ерготерапевта	3226	Асистент ерготерапевта Примітка: Випуск 78 ДКХП
Асистент фізичного терапевта	3226	Асистент фізичного терапевта Примітка: Випуск 78 ДКХП
Асистент викладача професійної (професійно-технічної) освіти	3330	Асистент викладача професійної освіти
Вихователь закладу професійної (професійно-технічної) освіти	3340	Вихователь закладу професійної освіти
Черговий з режиму (у спеціальних та спеціалізованих закладах, центрах, школах, училищах, притулках, у закладах професійної (професійно-технічної) освіти соціальної реабілітації тощо)	3340	Черговий з режиму (у спеціальних та спеціалізованих закладах, центрах, школах, училищах, притулках, у закладах професійної освіти соціальної реабілітації тощо)
Інспектор державний з нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки	3449	Державний інспектор державний з нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки

Попередня редакція професійної назви роботи	Код КП	Нова редакція професійної назви роботи
Концертмейстер (з дипломом молодшого спеціаліста)	3473	Концертмейстер (з дипломом фахового молодшого бакалавра)
Актор (заклади культури та мистецтва)	3474	Актор (артист) театру (кіно) (з дипломом фахового молодшого бакалавра)
Організатор театралізованих народних свят та обрядів	3476	Фахівець з проведення театралізованих народних свят та обрядів
Груповод	5113	Туристичний гід (за видами туризму)
Інструктор тирю (малокаліберного, пневматичного)	5149	Інструктор тирю (стрільбища, стенду)
Налагоджувальник технологічного устаткування (електронна техніка)	7242	Налагоджувальник технологічного устаткування (електронна техніка)

Зміни у професійних назвах робіт **обумовлені:**

- необхідністю вдосконалити й уніфікувати окремі професії керівників;
- змінами визначень у нормативно-правових документах у галузі освіти;
- узгодженням сучасного визначення терміна «невропатолог»;
- виправленням технічних помилок.

У деяких випадках виникає необхідність роз'яснень від розробників Зміни № 16. Зокрема, щодо того, які підстави визначити прикметники «соціальний», «музичний» основним ідентифікатором професії. Адже за підходами КП перше слово в назві професії вказує на її сутність. Зазвичай головним словом у назві професії є іменник (за винятком окремих професій розділу 1 КП). Наприклад, «Керівник», «Педагог». Це полегшує пошук професій у їх загальній номенклатурі. Прикметник конкретизує характеристику професії, її призначення тощо. Отже, назви «Педагог соціальний» і «Керівник музичний» більш притаманні принципам КП, ніж «Соціальний педагог» і «Музичний керівник».

Звертаємо також увагу на кілька трансформацій зміненої застарілої назви професії «Груповод», яка з'явилася ще за часів СРСР: груповод (згадано в 1969 році) → гід (у КП із 1996 року) → груповод (у КП 2008 року на заміну «гіда», Зміна № 3 до ДК003:2005) → гід (у КП 2025 року на заміну «груповода»). Водночас чинна у КП професія «Культурорганізатор» належить до посад педагогічних працівників (постанова КМУ «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» від 14.06.2000 № 963). Пошук інформації у відкритих джерелах виявив, що цю професію згадано, наприклад, у наказі НКВС СРСР № 0161 з оголошенням «Положення про відділення культурно-виховної роботи ГУЛАГ (рос.) у НКВС» та «Положення про культурно-виховну роботу у виправно-трудових таборих та колоніях НКВС» від 20.04.1940. Отже, професія «Культурорганізатор» також застаріла.

Нові професійні назви робіт

Професійна назва роботи	Код КП	Професійна назва роботи	Код КП
Військовий омбудсман	1120.1	Фахівець зі створення страхового фонду документів та фонду користування документами	3435.2
Голова державного колегіального органу	1120.5	Інспектор з адміністративної практики	3449
Керівник офісу державного колегіального органу	1120.5	Інспектор з розслідування причин виникнення пожеж	3449
Член державного колегіального органу	1120.5	Артист цирку (естради та ін.) (за жанрами)	3474
Старший державний інспектор України з нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки	1229.1	Інструктор з верхової їзди	3475
Головний державний інспектор з енергетичного нагляду	1229.3	Організатор соціокультурної діяльності (проектів)	3476
Менеджер (управитель) з психосоціальної підтримки персоналу, безпеки та гігієни праці	1477.1	Фахівець з організації дозвілля та надання культурних послуг (за видами)	3476
Менеджер (управитель) з організації подій (івентів)	1492	Артист [артист-інструменталіст (за музичними інструментами) оркестру (ансамблю)] (з дипломом фахового молодшого бакалавра)	3479
Лікар-отоларинголог-онколог	2221.2	Артист (співак) (хору, ансамблю) (з дипломом фахового молодшого бакалавра)	3479
Викладач мистецьких дисциплін (за видами)	2322	Фахівець з реставрації архівних та бібліотечних документів	3479
Фахівець з адаптивного спорту	2359.2	Палітурник документів (архівна справа)	4141
Професіонал з лобювання (лобіст)	2419.2	Реставратор архівних та бібліотечних документів	4141
Професіонал із зв'язків з органами влади	2419.2	Майстер епіляції	5141
Страховий експерт з охорони праці	2419.3	Майстер татування (перманентного макіяжу)	5141
Фахівець з управління дослідницькими даними	2433.2	Помічник по господарству	5142
Офіцер (прикордонна служба)	2427	Монтажник віконно-дверних конструкцій	7129
Артист оркестру [музичного ансамблю (за видами), соліст-інструменталіст (за музичними інструментами)]	2453.2	Монтажник сонячних (фотоелектричних) станцій	7137
Артист хору (соліст-вокаліст, співак)	2453.2	Майстер з монтажу навісних вентилязованих фасадів та світлопрозорих конструкцій	7139
Асистент (диригента, хормейстера, соліста-органіста)	2453.2	Працівник пест-контролю	7143
Концертмейстер (вокалу, хору, оркестру, оркестрової групи, ансамблю, балету, хореографічного колективу)	2453.2	Майстер систем кондиціонування повітря	7233
Артист (артист-соліст) [балету, хореографічного колективу, групи (за видами танцю)]	2454.2	Настроювач (настроювач-регулювальник) музичних інструментів (піаніно, роялів, духових, смичкових, щипкових, язичкових та ін.)	7312
Балетмейстер (балетмейстер-постановник)	2454.2	Оператор з обслуговування та експлуатації когенераційних установок	8169
Аналітик інформації з відкритих джерел	2490	Оператор механізованого засобу розмінування	8990
Арбітр трудовий	2490	Робітник домашній	9131
Фахівець з протидії технічним розвідкам	2490		
Асистент протезиста-ортезиста	3226		
Виховник	3340		

Внесення професійних назв робіт **обумовлено:**

- змінами в нормативно-правових документах;
- пропозиціями громадських організацій щодо врахування структури управління;
- деталізацією окремих видів послуг;
- змінами в організації праці;
- необхідністю вдосконалити й уніфікувати базу фахових професій КП.

Звертаємо увагу на конкретні підстави внесення професій до КП, особливості нових професій та їх запис до трудових книжок працівників:

- **військовий омбудсман** — з урахуванням Закону України «Про Військового омбудсмана» від 17.09.2025 № 4603-IX;

- **лобіст** — з урахуванням Закону України «Про лобіювання» від 23.02.2024 № 3606-IX;

- **старший державний інспектор України з нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки** — з урахуванням постанови КМУ «Про затвердження критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність здійснення планових заходів державного нагляду (контролю) у сфері техногенної та пожежної безпеки Державною службою з надзвичайних ситуацій» від 05.09.2018 № 715;

- **менеджер (управитель) з психосоціальної підтримки персоналу, безпеки та гігієни праці** — з урахуванням стандарту Міжнародної організації зі стандартизації ISO 45003:2021 «Психологічне здоров'я та безпека на роботі»;

- **арбітр трудовий** — з урахуванням наказу Національної служби посередництва і примирення «Про затвердження Положення про трудовий арбітраж» від 01.12.2020 № 68;

- **лікар-отоларинголог-онколог** — з урахуванням наказу МОЗ «Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 28 жовтня 2002 року № 385» від 06.05.2021 № 884;

- **артист цирку (естради та ін.) (за жанрами)** — відповідно до КП до трудової книжки працівника потрібно записувати, наприклад, таку назву професії: «Артист цирку жанру клоунади» — замість «Клоун», «Артист цирку жанру дресури тварин» — замість «Артист-дресувальник тварин». На сьогодні основними жанрами циркового мистецтва є акробатика, еквілібристика, жонглювання, клоунада, дресура тварин, ілюзіонізм (фокуси) та гімнастика, пантоміма. Такий підхід зберігається до інших укрупнених назв професій за іншими видами мистецтва;

- **виховник** — не плутати з професією «Вихователь». Цю професію застосовуватимуть у Національній скаутській організації України, що спрямована на патріотичне виховання молоді. Виховник — це старший за віком пластун, що виконує роль наставника / провідника / інструктора для молодших пластунів. У більшості країн, де існують скаутські організації, це переважно волонтерська

посада або покликання, а не формальна оплачувана професія. Однак у великих скаутських організаціях на рівні Ради можуть бути оплачувані професійні скаути;

- **працівник пест-контролю** — робота стосується запобігання забрудненню харчових продуктів компонентами хімічної, біологічної та фізичної природи на всіх етапах виробництва. Але застосування в назві професії терміна «працівник» є помилковим. У розділі 7 КП «Кваліфіковані робітники з інструментом» визначено виключно робітничі професії. Водночас працівник — це загальне поняття, що визначає будь-яку особу, яка працює за трудовим договором (в офісі, сфері послуг, промисловості). Синонімом поняття «працівники» є поняття «персонал».

З огляду на професійну назву роботи, на нашу думку, професії «Монтажник віконно-дверних конструкцій», «Майстер систем кондиціонування повітря», «Аналітик інформації з відкритих джерел» дублюють наявні у КП, але з іншою назвою. Наприклад, остання професія вже передбачена у КП як «Аналітик консолідованої інформації» з кодом КП 2433.2.

Розробники Зміни № 16 продовжили роботу над розділом «Військовослужбовці». Мета — оцінити й категоризувати як військові, так і цивільні посади, щоб забезпечити стандартизовану, справедливу та ефективну систему управління персоналом, ресурсами, сприяти управлінню кар'єрою, стандартизувати посадові інструкції, визначити рівень оплати праці тощо. Зрештою, цей процес гарантує, що на військові посади призначатимуть персонал з відповідними навичками та кваліфікацією. ■

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

Владислав Головатюк,
адвокат, Київ



Рекомендації юриста допоможуть правильно встановити обов'язки в ситуації, коли складно визначити відповідального. Знатимете, хто має повідомляти податківців про прийняття та звільнення працівника

Роботодавець, який приймає або звільняє працівника, зобов'язаний повідомити податківців про зміни в складі трудового колективу. Щоб відповісти, хто з відповідальних осіб має подати 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 зобов'язаний 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, який встановив уряд.

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 цей 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.

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 17.06.205 № 413.

Чи укласти договір про матеріальну відповідальність з директором, якщо він отримує запаси



Ірина Овдійчук,
старший партнер, адвокат Адвокатського об'єднання
«Адвокатська фірма «Єфімов, Брожко та партнери», Київ

Пояснимо, чи потрібно укласти з директором договір про матеріальну відповідальність, коли він отримує запаси. Визначимо, з ким із працівників можна укласти цей договір і в якому розмірі

СИТУАЦІЯ

Підприємство оформило на ім'я директора довіреність на отримання матеріальних цінностей. Чи потрібно укласти з ним договір про матеріальну відповідальність?

РОЗВ'ЯЗАННЯ

Укладайте договір про матеріальну відповідальність із директором лише тоді, коли його посадова інструкція або наказ (розпорядження) передбачають, що він отримуватиме цінності та відповідатиме за їх рух.

Загальні засади та умови притягнення до матеріальної відповідальності працівників передбачає стаття 130 Кодексу законів про працю (КЗпП). Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, яку вони заподіяли підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Матеріальну відповідальність установлюють так, щоб захистити права та інтереси працівників. Стягнути збитки можна тільки за **прямую дійсну шкоду**, лише в межах і порядку, що передбачає законодавство. Відповідальність настає, коли протиправні

дії (бездіяльність) працівника заподіяли шкоду установі. Зазвичай відповідальність обмежується певною частиною заробітку працівника й не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди (крім випадків, які передбачає законодавство). За таких підстав і умов матеріальну відповідальність можна покласти незалежно від того, чи притягнули працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Працівник **не несе відповідальності** за шкоду, якщо:

- вона належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
- працівник перебував у стані крайньої потреби.

Відповідальність за прибуток, який не одержала установа, можна покласти лише на працівників, які є посадовими особами.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою роботодавця він може передати рівноцінне майно або відремонтувати пошкоджене.

За шкоду, яку заподіяли установі під час виконання трудових обов'язків, працівники (окрім працівників, які є посадовими особами) несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але **не більше за свій середній місячний заробіток** (ст. 132 КЗпП).

Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, коли:

- між працівником і установою відповідно до статті 135-1 КЗпП укладений письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;
- працівник отримав майно та інші цінності під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну установі під час виконання трудових обов'язків (ст. 134 КЗпП).

Отже, договір про повну матеріальну відповідальність є **не єдиною підставою** стягнути з працівника повну вартість майна, яке пошкодили або знищили. Працівник, який отримав майно або інші цінності за довіреністю, теж несе повну матеріальну відповідальність. Ці дві підстави не є взаємопов'язаними, їх застосовують окремо одна від одної. Головне документально підтвердити, що роботодавець передав працівнику майно. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність **можна укласти** з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та:

- обіймає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва цінностей,

які йому передали. Перелік посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджують в порядку, який встановив КМУ;

- виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу й користується обладнанням та засобами роботодавця, які йому надали для роботи (ст. 135-1 КЗпП).

Щоб укласти договір про повну матеріальну відповідальність, посада або робота має бути в Переліку посад і робіт, що заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, затвердженому постановою Мінсоцполітики від 28.12.1977 № 447/24 (*галі* — Перелік № 447/24). Також до обов'язків працівника мають належати зберігання, обробка, продаж (відпуск), перевезення або застосування у процесі виробництва цінностей, які йому передали.

Перелік № 447/24 не передбачає укладання договору про матеріальну відповідальність з директором. Проте, якщо директор відповідно до посадової інструкції, наказу чи розпорядження виконує роботу, пов'язану зі збереженням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва довірених йому цінностей, то з ним можна укласти договір про матеріальну відповідальність. ■

запитання — відповідь



На ваші запитання відповідає **Ольга Догадіна**, керівник експертної групи Експертус Кадри, Київ

Чи обов'язково встановлювати працівнику з інвалідністю неповний робочий час

Так, якщо такі умови роботи роботодавець встановлює як захід розумного пристосування. Також радимо встановити неповний робочий час, якщо про це просить особа з інвалідністю.



Гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надають у порядку, що передбачає законодавство про працю (ч. 2 ст. 3 КЗпП).

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний:

- організувати навчання, перекваліфікацію й працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій;
- встановити на їх прохання неповний робочий день / тиждень;
- створити пільгові умови праці.

Підстава — частина перша статті 172 КЗпП.

За потреби роботодавець власним коштом, коштом державного фонду соціального захисту осіб з інвалідністю або з інших джерел, які не забороняє законодавство, здійснює заходи розумного пристосування, зокрема, але не виключно:

1) змінює:

- робочий або навчальний графік особи з інвалідністю, зокрема запроваджує скорочену тривалість робочого часу зі збереженням розміру оплати праці на рівні повного відпрацювання загальної норми тривалості робочого часу;
- гнучкий графік роботи;

2) надає додаткові перерви для зайняття фізичними вправами або відпочинку, що включають у робочий час, тощо.

Мета — створити для осіб з інвалідністю рівні умови, щоб отримати роботу, працю, пройти професійне навчання та просунутися по роботі / службі відповідно до державних стандартів обладнання / облаштування робочого місця для різних видів втрати функціоналу (за наявності), які встановлює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері технічного регулювання, стандартизації, метрології й метрологічної діяльності (абз. 6 ч. 1 ст. 17-1 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII).

Роботодавець може встановити неповний робочий час на прохання особи з інвалідністю.

Якщо документи про встановлення інвалідності не містять застереження, що особа з інвалідністю може працювати тільки на умовах неповного робочого часу, а особа з інвалідністю про це просить, — радимо задовольнити прохання. Так убезпечитеся від заяв працівника, що стан його здоров'я погіршився через відмову встановити неповний робочий час. Дійте за алгоритмом:

1. Отримайте від працівника заяву з бажанням працювати на умовах неповного робочого часу.

2. Оформте наказ.

Чи може держслужбовець чи посадова особа ОМС працювати за сумісництвом у ФОП-медустанови

Так, якщо дотримали норми законодавства та врахували обмеження.

Особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, заборонено вдаватися до іншої оплачуваної або підприємницької діяльності, якщо іншого не передбачають Конституція або закони України. Виняток — викладацька, наукова і творча діяльність, медична практика, інструкторська та суддівська практика зі спорту (п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII; *галі* — Закон № 1700).

На період дії воєнного стану обмеження, що встановлює пункт 1 частини першої статті 25 Закону № 1700, не поширюється на осіб у відпустці без збереження заробітної плати або в разі простою:

- державних службовців — крім державних службовців категорії А;
- посадових осіб місцевого самоврядування — крім посадових осіб, посади яких віднесені до першої — третьої категорій.

Умова — трудові договори / контракти, ЦПД про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності

укладають з юридичними особами приватного права або фізичними особами — підприємцями (ФОП), стосовно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноважень з контролю, нагляду або підготовки чи ухвалення відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або ФОП. Такі особи зобов'язані припинити іншу оплачувану (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту) чи підприємницьку діяльність протягом 15 робочих днів з дня припинення простою або закінчення відпустки (ч. 2 ст. 25, п. 2-8 Прикінцевих положень Закону № 1700).

Отже, ФОП може прийняти на роботу за сумісництвом держслужбовця або посадову особу місцевого самоврядування:

- які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у простої;

або

- на посаду лікаря або середнього медичного персоналу, якщо має відповідну освіту. Держслужбовець або посадова особа ОМС має право на медичну практику, якщо за основним місцем роботи працює на умовах неповного робочого дня. Причина — на нього поширюються обмеження, що встановлює стаття 25 Закону № 1700. ■



На ваше запитання відповідає **Тетяна Фіало**, експерт із трудового законодавства Експертус Кадри, Київ

Що робити, якщо працівник змінив РНОКПП

Інформацію про реєстраційний номер облікової картки платника податків (РНОКПП) внесіть у кадрову документацію. Бухгалтер має відобразити ці зміни у програмах, за якими нараховує зарплату й формує звітність.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

Частина четверта статті 24 КЗпП

Форма повідомлення передбачає інформацію про РНОКПП. Претендент на працевлаштування подає роботодавцю інформацію про РНОКПП (п. 70.12.1 ст. 70 Податкового кодексу України; ПК). Якщо майбутній працівник через релігійні переконання відмовився прийняти РНОКПП, про що є відмітка в паспорті, у графі 6 повідомлення зазначають серію (за наявності) та номер паспорта. У паспортах таких осіб орган контролю робить відмітку про право здійснювати будь-які платежі за серією та номером паспорта (абз. 3 п. 63.6 ст. 63 ПК). Якщо працівник змінив прізвище, ім'я, по батькові — картка платника податків підлягає заміні. Проте змінюють тільки картку, а не сам РНОКПП.

Тож якщо працівника ідентифікували за серією та номером паспорта, а згодом він надав РНОКПП, не потрібно скасовувати та подавати повторно повідомлення про прийняття працівника на роботу. Інформацію про РНОКПП внесіть в особову картку П-2, копію картки платника податків долучіть до особової справи працівника. Окрім того, працівник має надати РНОКПП бухгалтеру, щоб той відобразив в об'єднаній звітності з ПДФО та ЄСВ, яка призначена для реєстрації застрахованих осіб у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. ■

ГОЛОВБУХ ПРАЦЯ ТА ЗАРПЛАТА

№ 02(228), лютий 2026

Виходить із січня 2007 року

0 44 586 56 06
0 800 21 12 20
shop.expertus.media
oblikbudget.com.ua

Продуктовий директор
Експертус Головбух
Альона Любанова

Головний редактор, відповідальний за випуск

Ірина Чигир
ichygyr@expertus.media

Над випуском працювали:

Юлія Табачук
Людмила Кравченко
Олена Сердюк
Ганна Чернишова
Микола Кирильчук

Дизайн та верстка

Тетяна Атрощенко
Тетяна Жуковська

Редакція не несе відповідальності за зміст рекламних матеріалів. Позиція редакції може не збігатися з позицією автора.

Передрук матеріалів видання «Головбух Праця та зарплата», будь-яке їх цитування, публікація їх анотованих оглядів допускаються лише з письмового дозволу продуктового директора

© Цифрове видавництво Експертус,
2026

ГОЛОВБУХ:
ПРАЦЯ та ЗАРПЛАТА

Запрошуємо на профільні вебінари з топовими спікерами



Тетяна Купчик

шеф-редактор
Експертус Головбух



Безплатно
для передплатників



Олена Озерова

керівник експертної групи
Експертус Головбух



Людмила Кравченко

керівник групи експертів
з бюджетного обліку
Експертус Головбух

Попередня реєстрація обов'язкова



seminar.expertus.com.ua



0 800 21 38 38



ВИЩА ШКОЛА
ГОЛОВБУХА



Будьте завжди
на крок попереду



Всеукраїнська професійна сертифікація бухгалтерів — 2024



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