

ЗАРПЛАТА ТА ПОДАТКИ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

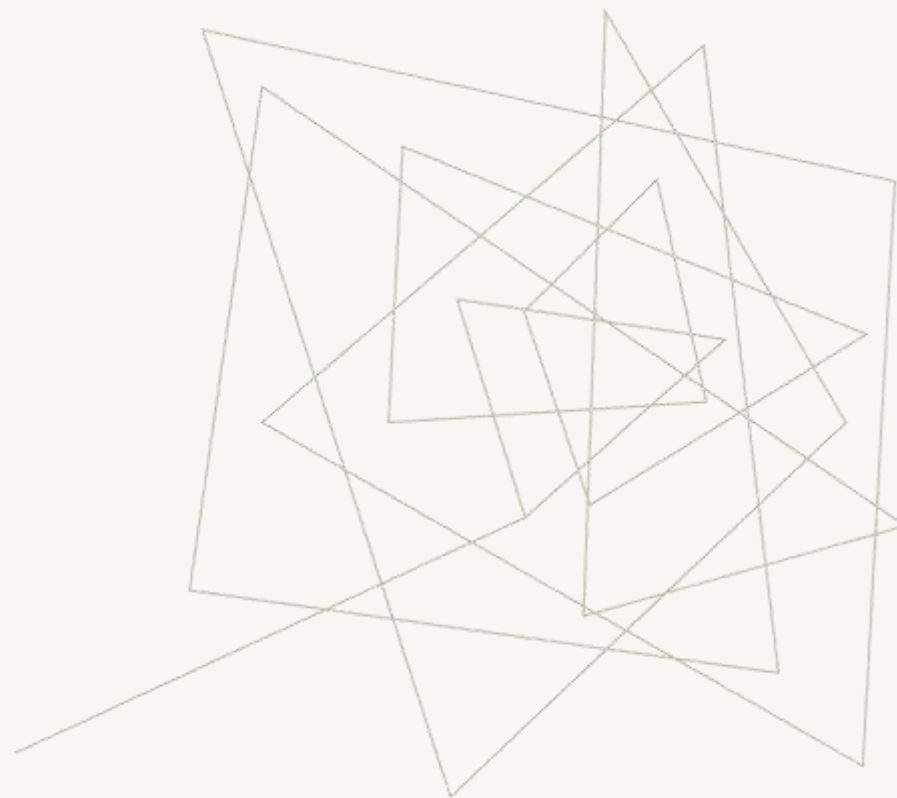
ЛІСТРОВА СВІТЛАНА

14.08.2025



КОМПЛЕКСНІ
БЮДЖЕТНІ
СИСТЕМИ

ВЕБІНАР ДЛЯ ПРЕДСТАВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ
УСТАНОВ



ПЛАН ВЕБІНАРУ

I. НАРАХУВАННЯ ЗАРПЛАТИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: РОЗВ'ЯЗУЄМО РЕБУСИ

1. Як визначати норми робочого часу, якщо невідомо коли скасують воєнний стан
 2. Як оплачувати роботу у разі неповного робочого часу
 3. Нефіксований робочий час: нюанси оплати, відпустка, відрядження
 4. Як оплачувати дн відрядження для лікаря з підсумованим обліком робочого часу?
 5. Як визначати кількість днів невикористаної відпустки для компенсації:
 6. Працівник-донор хоче приєднати вільний день до відпустки:
 7. Як враховувати премію в розрахунок середньої за 2 місяці
 8. Чи може керівник сам вирішувати, кому й яку премію встановити?
 9. Який алгоритм застосування обмеження премії фактичною сумою?
 10. Матдопомога на оздоровлення в розмірі середньомісячної зарплати
 11. Працівника переведено на нижчу посаду: як зберігати середню
 12. Чи може лікарняний тривати більше 120 днів підряд?
 13. Нещасний випадок на виробництві: як оплачувати другий
- ВЕБІНАР ДЛЯ ПРЕДСТАВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ
ЛН? УСТАНОВ

Як визначати норми робочого часу, якщо невідомо коли скасують воєнний стан

- 1. Режим роботи, тривалості робочого часу і відпочинку встановлюється в колективному договорі** (абз. 7 ч. 2 ст. 13 КЗпП).
- 2. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається ПВТР** або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з представниками профспілкової організації (ч. 1. ст. 52 КЗпП)
- 3. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем** (ч. 4 ст. 6 Закону № 2136).
- 4. Стаття 73 КЗпП, яка встановлює святкові і неробочі дні не діє під час воєнного стану,** так само як і ч. 3-5 ст. 67 КЗпП.
- 5. Підприємства в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників** (ст. 9¹ КЗпП).
- 5. Аби встановити додаткові вихідні дні на підприємстві, це питання варто врегулювати саме в колективному договорі та ПВТР.**

ВИСНОВКИ:

Річний фонд робочого часу та місячні норми робочого часу не можуть визначатися щомісяця.

Їх встановлюють до початку (чи на початку) календарного року.

Яку річну норму робочого часу брати для підсумованого обліку робочого часу?

1. При підсумованому обліку робочого часу встановлюється обліковий період: місяць, квартал, рік чи розрахунковий річний період.
2. Роботодавець затверджує графіки роботи (змінності) одразу на весь обліковий період за погодженням з профспілкою (за її відсутності – з представниками трудового колективу) (ст. 57 КЗпП, п. 13 Типових правил № 213).
3. Графіки роботи (змінності) доводяться до відома кожного працівника, який працює за змінним графіком, за один місяць до їх уведення в дію (п. 13 Типових правил, затверджених постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 № 213).
4. Графік роботи (змінності) – це план і внесення змін до нього можливе лише у разі змін законодавства, які впливають норми робочого часу.
5. Наразі воєнний стан встановлено до 05.11.2025.

ВИСНОВКИ:

- графіки роботи розробляють заздалегідь;
- під час розробки і затвердження графіків потрібно виходити з умов, які діють на момент їх затвердження;
- не пізніше, ніж за місяць до початку облікового періоду працівників потрібно ознайомити з графіками роботи (змінності);
- якщо воєнний стан буде скасований - це буде підставою для внесення змін до графіків роботи (змінності).

І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД ЧАС
ДІЇ ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ

Як оплачувати роботу у разі неповного робочого часу

Лист Мінекономіки від 18.02.2020 р. № 3511-06/10282-07

«...Обчислення заробітної плати залежить від умов укладеного трудового договору. Тому **працівникові, який згідно з трудовим договором працює на умовах частини місячного посадового окладу** (0,25 ставки, 0,5 ставки, 0,75 ставки тощо), **у разі відпрацювання ним всіх робочих днів і годин**, передбачених індивідуальним графіком роботи, розрахованим з урахуванням вимог статей 50 – 53, 67 та 73 КЗпП, **заробітна плата має обчислюватися шляхом множення місячного посадового окладу за повною посадою на частину окладу**, яку займає працівник за цією посадою ...

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.»

Лист Держпраці від 03.02.2020 № 765/3.1/3.1-20

«... Таким чином, при погодинній оплаті праці нормою праці є відпрацьована кількість робочих днів або годин відповідно до встановленого режиму роботи. **У разі, якщо працівник не відпрацьовував встановлену кількість робочих днів, за умови однакової тривалості робочого дня, оплата проводиться за фактично відпрацьований час виходячи із кількості робочих днів.**

Якщо ж тривалість робочого часу у різні дні є різною, вважаємо за доцільне нараховувати заробітну плату за фактично відпрацьовані години.

З метою уникнення спірних питань визначитися із процедурою оплати праці при неповному робочому часі можна у колективному договорі або у іншому документі, в якому встановлені умови оплати праці.

... листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.»

Як надавати й оплачувати відпустки у разі неповного робочого часу

1. Відпустки працівникам з неповним робочим часом надаються .на загальних підставах.
2. У разі надання **щорічних додаткових відпусток** – для зарахування до стажу потрібно відпрацювати в таких умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для даної категорії працівників .
3. Працівники з неповним робочим часом **мають право на щорічну відпустку відпустку за ненормований робочий день** – особливості надання слід прописати у колдоговорі й як визначати пропорційно зайнятості.

Під час оплати відпустки працівникам з неповним робочим часом також:

- **потрібно прописати особливості в колдоговорі, зокрема щодо порядку врахування премій під час розрахунку середньої зарплати;**
- під час визначення частки премії для врахування до місяців розрахункового періоду доцільно виконистовувати кількість відпрацьованих годин (а не днів) – це треба прописати в колдоговорі;
- з розрахункового періоду виключають ті дні робочого тижня, що не відпрацьовані працівником через запровадження з ініціативи роботодавця неповного робочого тижня. *лист Мінекономіки від 05.01.2021 № 4709-06/235-07*

І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ

Як оплачувати відрядження у разі неповного робочого часу

1. Особливості оплати відрядження для працівників з неповним робочим днем прописують у колективному договорі (Положенні про оплату праці).
2. У наказі про відрядження потрібно зазначити як працівник працюватиме у відрядженні (за своїм графіком чи повний робочий день) і визначити умови оплати (чи надання іншого дня відпочинку за перепрацьований час).
3. Для оплати відрядження потрібно порівняти денну і середньоденну зарплату (у більшості випадків у разі неповного робочого часу це неможливо).
4. Оптимальний варіант - використовувати годинний показник зарплати.

І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД ЧАС
ДІЇ ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ

Оплата відрядження залежить від обліку робочого часу (робочі дні чи робочі години) та порядку оплати праці при неповному робочому часі, визначених колективним договором:

- якщо облік роботи в годинах, то обчислюють середньогодинну ставку та порівнюють з годинною ставкою;
- якщо облік роботи в днях, то потрібно прописати у колективному договорі, як проводити розрахунок оплати відрядження (адже середньоденну зарплату визначити фактично неможливо).

Неповний робочий час: як визначати середню зарплату за 2 місяці

Нарахування виплат, що **обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів/годин**, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком.

Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, - на число календарних днів за цей період.

п. 8 Порядку № 100

У колекторі (Положенні про оплату праці) потрібно визначити, що під час розрахунку середньої зарплати та врахування премій використовується кількість робочих годин і показник середньогодинної зарплати.

Ситуація 1 – відрядження з 20 по 22 серпня 2025.

Неповний робочий час: 5 днів по 4 години щодня. Облік робочого часу ведеться в годинах.

За червень 2025 нараховано зарплату за 80 год. (1 день без збереження зарплати) – 7143,20 грн.

За липень 2025 нарахована зарплата за 92 години – 7500 грн. і премія за червень – 2000 грн.

Частка премії, яка враховується до липня 2025:

$(2000 \text{ грн} / 80 \text{ год.}) \times 92 \text{ год.} = 2300 \text{ грн}$, але у червні не всі години були відпрацьовані- тому враховуємо **2000 грн.**

Середньогодинна зарплата за червень-липень:

$(7143,20 \text{ грн.} + 7500 \text{ грн} + 2000 \text{ грн}) / (80 \text{ год.} + 92 \text{ год.}) = \mathbf{96,76 \text{ грн.}}$

У серпні 2025 нарахована зарплата за 72 год - **6428,88 грн.** (**89,29 грн** x 72 год.).

Годинна (89,29 грн) < Середньогодинної

Нефіксований робочий час: нюанси оплати, відпустка, відрядження

Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час.

За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.

Ст. 21-1 КЗпП

Листи Мінекономіки від 28.07.2023 № 4706-03/38577-09, від 21.08.2023 № 4706-05/43889-09:

Для працівників з нефіксованим робочим часом надурочною є робота понад нормальну тривалість робочого часу, встановлену на тиждень.

Запровадження підсумованого обліку робочого часу для таких працівників є недоцільним.

Для того, щоб визначити порядок оплати годин, відпрацьованих поза межами базових, потрібно кількість фактично відпрацьованих годин за певний період порівняти з нормою.

Відрядження

Оплата днів відрядження відповідно до ч. 5 ст. 121 КЗпП.

Облік робочого часу ведеться в годинах.

Для порівняння слід порівнювати середньогодинну та годинну зарплату.

Під час оплати відпусток працівникам з нефіксованим робочим часом:

1) якщо працівник відпрацював хоча б 32 години за місяць (чи йому оплатили 32 години) - вважається, що відпрацьований повний місяць - з метою розрахунку відпускних;

2) дні і години, в які працівник не працював через нефіксований робочий час, не виключаємо зі стажу та розрахункового періоду;

3) періоди відпусток без збереження зарплати та інші періоди, передбачені законодавством, виключаються з розрахункового періоду.

У яких випадках період підвищення кваліфікації не підлягає оплаті

Лист Мінекономіки від 18.06.2020 № 3511-06/37744-09:

- Гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, передбачені **статтею 122 КЗпП**, згідно з якою **за працівниками зберігається місце роботи (посада)** і провадяться виплати, передбачені законодавством.
- Виплати, які провадяться працівникам за час підвищення кваліфікації, визначені **постановою КМУ від 28.06.97 р. N 695 "Про гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва"**
- У зв'язку з цим, якщо **працівник, навчаючись дистанційно**, не здійснює поїздки до місця навчання та, відповідно, не перебуває в дорозі, а також не здійснює витрати на проживання у зв'язку з переїздом на навчання, то **відшкодування таких витрат (вартості проїзду, добових, витрат, пов'язаних з наймом житлового приміщення)**, на нашу думку, **не може здійснюватись**. Водночас у разі, якщо працівник підтвердить відповідні витрати, гарантії, передбачені постановою N 695, мають бути забезпеченими.

► Варіант 1.

Працівник проходить онлан-навчання (підвищення кваліфікації) у вечірній час після роботи тобто без відриву від виробництва.

Працівнику **оплачують лише робочі дні (години)**, адже він навчається в позаробочий час.

► Варіант 2

Працівник проходить онлайн-навчання (підвищення кваліфікації, БПР) у вихідні дні (суботу чи неділю чи в інший вихідний день)

Середній **заробіток не зберігається за вихідні дні.**

► Варіант 3.

Працівник підвищує кваліфікацію в робочий час - 1-2 дні на тиждень.

За ці дні (години) зберігається заробіток - якщо це необхідно для роботи і узгоджено з керівником.

Як оплачувати дні відрядження для лікаря з підсумованим обліком робочого часу

1. Прописати щодо обліку робочого часу в Положенні про табельний облік робочого, як табелювати працівників з підсумованим обліком робочого часу: це може бути тривалість щоденної роботи за ПВТР чи фактичний час роботи у відрядженні.
2. У Положенні про підсумований облік робочого часу прописати, як визначати нормальну тривалість робочого часу і надурочні за обліковий період у разі відрядження.
3. Оплата відрядження відповідно до ч. 5 ст. 121 КЗпП.
4. Порівнювати потрібно середньогодинну зарплату та годинну зарплату у місяці відрядження.
5. Оплата відрядження за години відрядження згідно з умовами трудового договору, але не нижче середньогодинної зарплати

ч. 5 ст. 121 КЗпП

Графіки роботи розробляють на основі 5-денки: 5 днів по 8 годин (7 год. 42 хв. чи 6 год. 30 хв.), вихідні: субота і неділя Чи 6-денки.

► **Наказ про направлення у відрядження**

У ньому прописують особливості роботи у відрядженні та оплати годин роботи у відрядженні.

► **Табель обліку робочого часу:**

У табелі обліку робочого часу проставляють за дні відрядження – «ВД»/8 чи - «ВД»/7,7 чи – «ВД»/6,6 (якщо відряджений не працює у відрядженні за графіком підприємства, куди його відрядили).

► **Підрахунок фактичних годин роботи за обліковий період:**

Під час визначення надурочних годин роботи враховують і години роботи за дні відрядження .

► **Оплата роботи**

Оплата роботи визначається окремо:

- за фактично відпрацьовані години згідно з графіком роботи;
- оплату годин роботи у відрядженні обчислюють залежно від того, який показник вище.

Як визначати кількість днів невикористаної відпустки для компенсації: з урахуванням неробочих і святкових днів чи без них

Загальні правила:

1. Якщо компенсація за періоди до 23.03.2022 (включно) – зі стажу виключаємо святкові і неробочі дні.
2. Починаючи з 24.03.2022 зі стажу не виключаємо святкові і неробочі дні.
3. Якщо компенсація за невикористану відпустку нараховується за періоди до 31.12.2023 – розрахунковий період налічує 365 календарних днів.
4. Якщо працівник працює менше року, - на практиці діє 2 варіанти.

Ситуація - Якщо працівник працює менше року до звільнення (воєнний стан діє до 05.11.2025)

Працівника прийнято на роботу 05.05.2025, звільнення – 25.08.2025:

ВАРІАНТ 1 – керуватися чинним законодавством на дату виплати рахують, що святкових і неробочих днів немає.

Кількість днів відпустки: $(24 / 365) \times (27 + 30 + 31 + 25) = 7,4 \text{ дн.}$ **7 дн.**

ВАРІАНТ 2 – враховувати, що святкових і неробочих днів немає лише до дати дії воєнного стану.

Кількість днів відпустки: $((24 / (365 - 6)) \times (27 + 30 + 31 + 25) = 7,55. -$ **8 дн.**

І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ

Працівник-донор хоче приєднати вільний день до відпустки: як оплачувати

Гарантії для працівників-донорів встановлені статтею 124 КЗпП:

У дні медичного обстеження та донації крові та / або компонентів крові особа, яка виявила бажання здійснити донацію крові та/або компонентів крові, **увільняється від роботи** на підприємстві.

У такі дні за нею зберігається середній заробіток за рахунок коштів роботодавця відповідного підприємства, установи, організації або уповноваженого органу.

Такій особі **безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові та / або компонентів крові надається день відпочинку із збереженням** за нею середнього заробітку за рахунок коштів роботодавця.

За бажанням такої особи цей день приєднується до щорічної відпустки.

Якщо працівник приєднує день відпочинку до щорічної відпустки:

- він має звернутися з заявою до роботодавця, надавши довідку за формою №435/о «Довідка щодо надання донорам пільг»;
- якщо працівник здійснив донацію крові у період щорічної відпустки, то така відпустка продовжується на один день;
- день донації зі збереженням середнього заробітку позначають «ІН», а день відпустки як «В»;
- за день донації зберігають середній заробіток відповідно до Порядку № 100 виходячи з заробітку за 2 останні місяці.

І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ

Як враховувати премію в розрахунок середньої за 2 місяці, якщо у розрахунковому періоді було відрядження

Лист Мінсоцполітики від 22.11.2017 № 2779/0/101-17

«...Отже, у випадку, коли час відрядження працівникові оплачувався виходячи із середньої заробітної плати, то ні суми цього середнього заробітку, ні дні, за які він зберігається, не враховуються при обчисленні середньої заробітної плати виходячи із двох місяців.

Що стосується **нарахування премії за час відрядження**, то відповідно до статті 121 Кодексу законів про працю України **за роботу в період відрядження має виплачуватись заробітна плата згідно з умовами трудового договору, в тому числі нараховуватись премії, якщо вони передбачені цими умовами.** Якщо за період відрядження нарахована заробітна плата нижче середньої заробітної плати, обчисленої згідно із законодавством, тоді виплачується середня заробітна плата.

У разі виплати середньої заробітної плати за період відрядження премію за цей період не нараховують.»

**І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ**

Лист Мінекономіки від 08.11.2021 № 4711-06/53532-07 :

«...Оскільки дні відрядження, оплачені за середнім заробітком, не враховуються при обчисленні середньої заробітної плати за два місяці, то і сума премії, яка припадає на ці дні, також не враховується при визначенні частини премії, що відноситься до заробітку місяців розрахункового періоду.»

Чи може керівник сам вирішувати, кому й яку премію встановити

У Положенні про преміювання, яке може бути додатком до колективного чи до Положення про оплату праці, потрібно визначити обов'язково такі моменти:

- ▶ порядок нарахування премії: місяць в місяць; у поточному за минулий місяць чи у наступному місяці після закінчення кварталу;
- ▶ як визначати розмір премії (механізм нарахування); від яких показників і критеріїв він залежить; критерії для підвищення, зниження чи скасування премій;
- ▶ чи залежить розмір премії від відпрацьованого часу за період, за який її нараховується;
- ▶ хто приймає рішення про виплату і розмір премії.

Якщо премія виплачується за певний період, то розрахунок суми премії з огляду на п. 3 Порядку № 100 слід прив'язувати до відпрацьованого робочого часу.

Варіант 1.

1.1. Механізм обчислення розміру премії (база та критерії), а також розрахунок залежно від відпрацьованого часу визначають у Положенні про преміювання.

1.2. Розмір премії визначають у певному відсотку до окладу (чи зарплати) відповідно умов, визначених Положенням про преміювання.

1.3. Передбачають подання службових записок керівниками структурних підрозділів щодо розмірів премій працівникам з належними обґрунтуваннями.

Варіант 2.

Колективним (Положенням про преміювання) визначають, що рішення щодо розмірів преміювання кожного працівника приймається керівником підприємства: особисто чи з урахуванням пропозицій безпосередніх керівників підрозділів і коригуючих коефіцієнтів.

Як враховувати премію до середньої зарплати, якщо працівник хворів у місяці її нарахування?

У Положенні про преміювання, яке може бути додатком до колективного чи до Положення про оплату праці, потрібно визначити обов'язково такі моменти:

- ▶ порядок нарахування премії: місяць в місяць; у поточному за минулий місяць чи у наступному місяці після закінчення кварталу;
- ▶ як визначати розмір премії (механізм нарахування); від яких показників і критеріїв він залежить; критерії для підвищення, зниження чи скасування премій;
- ▶ чи залежить розмір премії **від відпрацьованого часу за період, за який її нараховується**;
- ▶ хто приймає рішення про виплату і розмір премії.

Якщо премія виплачується за певний період, то розрахунок суми премії з огляду на п. 3 Порядку № 100 слід прив'язувати до відпрацьованого робочого часу. Якщо премія одноразова – то не враховується.

У липні 2025 була нарахована виробнича премія за червень 2025. Весь липень 2025 працівник хворів.

1 – відпустка починається у серпні 2025 + у липні була виробнича премія за попередній місяць.

Премія мала враховуватися у липні 2025 пропорційно кількості відпрацьованих робочих днів – у липні було «0» робочих днів – тому премія не враховується.

2 – відпустка починається у серпні 2025 + у липні була одноразова премія.

Одноразова премія не враховується під час розрахунку середньої зарплати згідно з Порядком № 100.

Одноразові премії та винагороди **не за певний період** (до свят, ювілеїв, Днів народження чи до професійних дат) за ініціативність, за високі показники, професійність.

Який алгоритм застосування обмеження премії фактично сумою?

I. НАРАХУВАННЯ ЗАРПЛАТИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: РОЗВ'ЯЗУЄМО РЕБУСИ

- **Премії** (в тому числі за місяць) **та інші заохочувальні виплати за підсумками роботи за певний період** під час обчислення середньої заробітної плати враховуються **в заробіток періоду, який відповідає кількості місяців, за які вони нараховані, починаючи з місяця, в якому вони нараховані.**
- Для цього до заробітку відповідних місяців розрахункового періоду **додається частина, яка визначається діленням суми премії або іншої заохочувальної виплати за підсумками роботи за певний період на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вони нараховані, та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період.**
- **Якщо період, за який нараховано премію чи іншу заохочувальну виплату, працівником відпрацьовано частково, під час обчислення середньої заробітної плати враховується сума у розмірі не більше фактично нарахованої суми премії чи іншої заохочувальної виплати.**

абз. 3 п. 3 Порядку № 100

Який алгоритм застосування обмеження премії фактичною сумою?

Ситуація 2. Відпустка з 18.08.2025

Премія за I квартал 2025 нарахована в квітні 2025 - **6000 грн.**

За I квартал 2025 було фактично відпрацьовано: **50 р. дн.** (норма - 64 р. дн.).

Відпрацьовано:

у січні 2025 - 18 р.дн. (норма - 23 р.дн).;

у лютому 2025 - 15 р.дн. (норма - 20 р.дн);

у березні 2025 - 17 р.дн. (норма - 21 р.дн).

Квартальна премія, нарахована у квітні 2025, враховується до квітня- червня 2025.

У квітні 2025 - 20 р. дн. (норма - 22 р. дн.);

у травні - 22 р. дн. (норма - 22 р. дн.);

у червні - 21 р. дн. (норма - 21 р. дн.).

Частки премії до квітня-червня 2025:

квітень: $(6000 / 50 \text{ р.дн}) \times 20 \text{ р.дн} = 2400 \text{ грн.}$

травень: $(6000 / 50 \text{ р.дн}) \times 22 \text{ р.дн} = 2640 \text{ грн.}$

червень: $(6000 / 50 \text{ р.дн}) \times 21 \text{ р.дн} = 2520 \text{ грн.}$
Всього - **7560 грн.**

7560 грн. > 6000 грн. (фактична сума премії)

Варіант 1: У червні 2025 - включити - **960 грн** (**6000 грн – 2400 грн – 2640 грн**).

Варіант 2: Розподілити пропорційно: **6000 грн** / 7560 грн = **0,793651.**

Тоді за пропорційним розподілом:

квітень: $((6000 / 50 \text{ р.дн}) \times 20 \text{ р.дн}) \times 0,793651 = 1904,76 \text{ грн.}$

травень: $((6000 / 50 \text{ р.дн}) \times 22 \text{ р.дн}) \times 0,793651 = 2095,24 \text{ грн.}$

червень: $((6000 / 50 \text{ р.дн}) \times 21 \text{ р.дн}) \times 0,793651 = 2000,00 \text{ грн.}$

Який варіант?

Всього - 6000 грн.

Матдопомога на оздоровлення в розмірі середньомісячної зарплати: середню рахуємо з виплат за робочі дні!

Середньомісячне число робочих днів розраховується шляхом **ділення на 12 сумарного числа робочих днів за останні 12 календарних місяців згідно з графіком роботи підприємства, установи**, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства (абз. 5 п. 7 Порядку № 100).

Увага!

Середньомісячне число робочих днів **завжди рахується за 12 місяців** перед місяцем надання допомоги (подією є дата наказу про надання матеріальної (грошової) допомоги).

Що робити, якщо:

- 1) частина працівників працюють за календарем - 5-тиденки; частина - 6-тиденки;
- 2) неповний робочий час; договір з нефіксованим робочим часом;
- 3) погодинна оплата праці чи підсумований облік робочого часу.

Середньогодинна зарплата - чи можлива для матдопомоги?

Під час розрахунку середньої зарплати за 2 місяці п. 8 Порядку № 100 передбачає можливість використання показника середньогодинної зарплати.

Для матдопомоги - середньоденна зарплата за робочий день з заробітку за 12 місяців.

При підсумованому обліку робочого часу можна визначити лише середньогодинну зарплати та середньомісячну кількість годин за 12 місяців.

Матдопомога на оздоровлення в розмірі середньомісячної зарплати: середню рахуємо з виплат за робочі дні!

У разі коли середня місячна заробітна плата визначена законодавством як розрахункова величина для нарахування матеріальної (грошової) допомоги, вона обчислюється **шляхом множення середньоденної заробітної плати на середньомісячне число робочих днів** у розрахунковому періоді (абз. 3 п. 7 Порядку № 100 + Роз'яснення Мінекономіки від 15.09.2023).

Ситуація 3.

Працівника прийнято на роботу
17.02.2025

Наказ про надання матдопомоги
на соцпобут виданий **18.08.2025.**

**Розрахунковий період: березень-
липень 2025.**

**Середньомісячна кількість
робочих днів за п. 7 Порядку № 100 -
середня за 12 місяців перед подією
(дата видання наказу) тобто серпень
2024-липень 2025:**

$$261 \text{ р.дн.} / 12 = 21,75 \text{ р.дн.}$$

Ситуація 4

Посадовий оклад - 7500 грн. Виданий наказ 25.08.2025
про надання допомоги на соцпобут у розмірі СМЗП.

З 01 січня 2024 по 31 липня 2025 була відпустка без
збереження зарплати.

**Розрахунковий період: серпень 2024 - липень 2025,
немає жодного відпрацьованого робочого дня.**

Посадовий оклад < МЗП

Умовний заробіток: $8\,000 \text{ грн} \times 12 = 96\,000 \text{ грн.}$

Середня зарплата: $96\,000 \text{ грн} / 261 \text{ р.дн.} = 367,82 \text{ грн.}$

Середньомісячна кількість робочих днів:

$$261 \text{ р.дн.} / 12 = 21,75 \text{ р.дн.}$$

$$\text{СМЗП: } 367,82 \text{ грн.} \times 21,75 \text{ р.дн.} = 8000,09 \text{ грн.}$$

Працівника переведено на нижчу посаду: як зберігати середню 2 тижні

Стаття 114. Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні

При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

КЗпП

Що врахувати:

- 1) ця норма не працює у разі тимчасового переведення на нижчеоплачувану роботу (у колективному договорі можна встановити таку гарантію);
- 2) якщо навіть оклад вищий на новій посаді – потрібно порівнювати середню зарплату за останні 2 місяці і денну зарплату за новою посадою;
- 3) середній заробіток зберігається за робочі дні, що припадають на перші 2 тижні роботи за новою посадою;
- 4) алгоритм розрахунку доплати такий:
 - обчислюємо середню зарплату з виплат за 2 місяці перед місяцем переведення;
 - розраховуємо денну зарплату після переведення на нижчеоплачувану посаду;
 - порівнюємо середньоденну і денну зарплату;
 - **якщо середня вище**, знаходимо **різницю** між середньою і денною зарплатою і **доплачуємо** цю суму **за кожен робочий день** в межах 2-тижневого періоду.

І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ

Постанова КМУ
“Деякі питання
запровадження
оцінювання
повсякденного
функціонування
особи” від
15.11.2024 № 1338

І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ

Чи може лікарняний тривати більше 120 днів підряд?

Оцінювання проводиться за електронним направленням, що сформоване в електронній системі лікарем (далі - лікар, який направив):

лікуючим лікарем з надання первинної медичної допомоги, лікуючим лікарем з надання спеціалізованої медичної допомоги після проведення необхідних діагностичних, лікувальних і реабілітаційних заходів **за наявності ознак, що відповідають критеріям направлення на проведення оцінювання повсякденного функціонування особи**, затвердженим постановою КМУ від 15 листопада 2024 р. № 1338 “Деякі питання запровадження оцінювання повсякденного функціонування особи”; абз. 1 п. 17

Для осіб, які направлені на оцінювання з метою продовження тимчасової непрацездатності, та в разі прийняття рішення експертної команди про встановлення інвалідності **датою встановлення інвалідності є дата прийняття рішення експертною командою. Незалежно від прийнятого рішення про встановлення або невстановлення інвалідності експертна команда може приймати рішення про потребу в продовженні тимчасової непрацездатності**, при цьому рішення про строк тимчасової непрацездатності приймається лікуючим лікарем. абз. 15 п. 40

Критерії: настання строку повторного огляду; наявність в пацієнта стійкого або необоротного характеру захворювання (**хвороба триває** чи може тривати **не менше 12 місяців**); **тимчасова непрацездатність** безперервно протягом **120 календарних днів** або спричинена одним і таким самим захворюванням або станом, **з перервами, але загалом протягом 150 календарних днів** протягом року; захворювання на туберкульоз; проведення пацієнту однієї або кількох медичних інтервенцій необхідність встановлення ступеня втрати професійної працездатності.

Як оплачувати листок непрацездатності після встановлення інвалідності?

Порядок проведення оцінювання повсякденного функціонування особи, затверджений постановою КМУ 15.11.2024 № 1338:

У разі первинного встановлення інвалідності та/або ступеня втрати професійної працездатності **датою встановлення інвалідності та/або ступеня втрати професійної працездатності є дата направлення на оцінювання або дата видачі направлення до медико-соціальних експертних комісій**, що передані до експертних команд для проведення оцінювання (п. 40).

Для осіб, які направлені на оцінювання з метою продовження тимчасової непрацездатності, та в разі прийняття рішення експертної команди про встановлення інвалідності датою встановлення інвалідності є дата прийняття рішення експертною командою. **Незалежно від прийнятого рішення про встановлення або не встановлення інвалідності експертна команда може приймати рішення про потребу в продовженні тимчасової непрацездатності**, при цьому рішення про строк тимчасової непрацездатності приймається лікуючим лікарем (п. 53).

**І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ**

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

Допомога по тимчасовій виплачується застрахованим особам з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності **або до встановлення інвалідності** (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) ч. 2 ст. 15

Лист ПФУ від 02.05.2025 р. № 2800-030401-8/29207:

якщо у рішенні експертної команди **дата встановлення інвалідності зазначена 18.04.2025**, то допомога по тимчасовій непрацездатності у цьому випадку надається **по 17.04.2025** включно, а з 18.04.2025 у застрахованої особи настає право звернутися за виплатою пенсії по інвалідності.

Нещасний випадок на виробництві: як оплачувати другий ЛН після перерви, якщо причина ТН «11» чи «12»

Відповідно до п. 7 розд. II Порядку № 1234 Пенсійний фонд самостійно змінює причину **непрацездатності** в електронному лікарняному працівника на підставі актів за формою Н-1/П:

- або на причину непрацездатності «**11**» («Тимчасова непрацездатність внаслідок нещасного випадку на виробництві»);
- або на причину непрацездатності «**12**» («Тимчасова непрацездатність внаслідок професійного захворювання»).

Якщо у електронному листу непрацездатності вказана причина непрацездатності «11» чи «12», то роботодавець оплачує перші 17 днів непрацездатності, а ПФУ - з 18-го дня непрацездатності.

Листи ПФУ від 15.06.2023 № 2800-030402-8/3305 і від від 06.06.2023 № 2800-030402-8/309605:

«Якщо тимчасова непрацездатність пов'язана із нещасним випадком на виробництві, то в кожному випадку при її настанні у застрахованої особи за перші 17 календарних днів допомога по тимчасовій непрацездатності надається за рахунок коштів роботодавця незалежно від того, що нещасний випадок на виробництві міг статися під час виконання в минулому трудових обов'язків у іншого роботодавця».

**І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ**

Як оплачувати ЛН по вагітності та пологах, якщо жінка продовжує виходити на роботу?

Документи для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності розглядаються не пізніше десяти робочих днів з дня їх надходження, а для призначення **допомоги по вагітності та пологах - не пізніше трьох робочих днів з дня їх надходження.** *ч. 1 ст. 24 Закону 1105*

Днем надходження вважається **8-й день з дати відкриття листка** непрацездатності по вагітності та пологах).

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

- 1) до пологів - 70 календарних днів;
- 2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

ч. 1 ст. 17 Закону про відпустки

**І. НАРАХУВАННЯ
ЗАРПЛАТИ ПІД
ЧАС ДІЇ
ВОЄННОГО
СТАНУ:
РОЗВ'ЯЗУЄМО
РЕБУСИ**

ВИСНОВКИ:

1. Якщо жінка виходить на роботу – у таблиці проставляють робочі дні.
2. За період, коли жінка працювала, – їй не можуть призначити допомогу по вагітності та пологах і вона не перебуває у відпустці.
3. Жінка має надати заяву надання відпустки по вагітності та пологах із зазначенням дати початку відпустки .
4. ЛН по вагітності та пологах буде оплачений за менше, ніж 126 к.дн.

ПЛАН ВЕБІНАРУ

II. ІНДЕКСАЦІЯ ЗАРПЛАТИ У СЕРПНІ 2025

1. Основні правила індексації зарплати
2. Як індексувати зарплату, якщо оклади підвищують не всім працівникам
3. Як індексувати зарплату при неповному відпрацьованому часу
4. Індексація за сумісництвом: що врахувати
5. Чи індексувати зарплату, якщо у серпні підвищили зарплату всім працівникам на 100 грн
6. Індексація зарплати: практичні ситуації
7. Правила індексації зарплати для учнів ПТНЗ і студентів вишів
8. Індексація стипендій: практичні ситуації

Основні правила проведення індексації у серпні 2025

У липні і серпні 2025 настає право на індексацію зарплати тих працівників, **місячні (посадові) оклади (тарифні ставки) яких востаннє були підвищені: до 01.01.2025** (оскільки в січні 2025 року індексацію «обнулили»); **у січні 2025; у лютому 2025.**

1. Індексація зарплати проводиться в межах ПМ для працездатних - 3 028 грн

2. Для новоприйнятих / переведених та тих, які вийшли з відпустки по догляду до 3 (6) років, «базовим» є місяць підвищення окладу на посаді, яку такі працівники обіймають

3. Для всіх працівників бюджетних установ базовим місяцем є місяць підвищення тарифної ставки (посадового окладу), за рішенням КМУ

4. Суму збільшення зарплати в місяці підвищення зарплати визначають, виходячи з її постійних складових

5. Суму підвищення зарплати порівнюють із сумою належної індексації, виходячи з умов повністю відпрацьованого місяця

6. Якщо сума зростання зарплати в місяці підвищення менша за суму індексації, визначають і виплачують різницю

7. У разі неповного робочого часу чи відпрацювання неповного місяця суму індексації визначають з розрахунку повного робочого часу в місяці, а виплачують пропорційно до відпрацьованого часу

8. Індексацію зарплати сумісникам не проводять, якщо за основним місцем роботи повна зайнятість і є право на індексацію.

Як індексувати зарплатув липні та серпні 2025

Право на індексацію виникає, коли приріст ІСЦ перевищить поріг індексації – 103 %. Для базового місяця січень і лютий 2025 – право на індексацію наступило в липні 2025.

Якщо посадові оклади (тарифні ставки) підвищені у березні 2025 і пізніше – права на індексацію ще немає.

Індексація зарплати за липень і серпень 2025 року

Місяць підвищення окладу («базовий» місяць)	Липень 2025		Серпень 2025	
	Коефіцієнт індексації	Сума індексації за повністю відпрацьований місяць	Коефіцієнт індексації	Сума індексації за повністю відпрацьований місяць
Січень 2025 р.	4,4 %	133,23	4,4 %	133,23
Лютий 2025 р.	3,5 %	105,98	3,5 %	105,98
Березень 2025 р.	—	—	—	—
Квітень 2025 р.	—	—	—	—
Травень 2025 р.	—	—	—	—
Червень 2025 р.	—	—	—	—

Як індексувати зарплату, якщо оклади підвищують не всім працівникам

Бюджетні установи:

Лист Мінсоцполітики від 02.12.2021 № 6586/0/290-21/51:

Враховуючи викладене, **для усіх працівників**, у тому числі для тих, яких **у зв'язку зі змінами у штатному розписі прийнято на роботу**, індекс споживчих цін для проведення індексації має **обчислюватися з місяця, наступного за місяцем підвищення тарифної ставки (посадового окладу)**, згідно із рішенням Уряду за посадою, яку **займає працівник**.

Коли можуть бути різні «базові» місяці?

У разі запровадження нової посади постановою КМУ.

Тоді місяць, з якого введена таку посаду, може стати «базовим» для індексації зарплати.

Комунальні підприємства:

Якщо підвищені посадові (місячні) оклади працівникам певного структурного підрозділу чи окремим працівникам – місяць підвищення стає «базовим» для індексації.

Але якщо підвищення відбувається за підсумками атестації за тією ж посадою – то «базовий» місяць для індексації не змінюється.

ВИСНОВКИ:

1. Підвищення посадових (місячних) окладів (тарифних ставок) у межах діапазону місячного окладу (ставки) чи через підвищення тарифного розряду чи категорії – не змінює «базовий місяць для індексації».

2. Підвищення посадових окладів вибірково в інших випадках (без обґрунтованих підстав) – це відсутність системи оплати праці на підприємстві.

Чи індексувати зарплату, якщо у серпні підвищили зарплату всім працівникам на 100 грн

Всім працівникам підвищили зарплату у серпні 2025 на 100 грн. («базовий» - січень 2025)

ВАРІАНТ 1.

Всім працівникам встановили надбавку за інтенсивність (складність і напруженість чи за високі показники в роботі).

Ця надбавка має постійний характер, але жодним чином не впливає на індексацію.

Базовим залишається січень 2025.

Індексація у серпні 2025 (за повністю відпрацьований місяць):

$$3\,028 \text{ грн} \times 4,4\% = 133,23 \text{ грн}$$

Підвищення всім працівникам окладів на 100 грн. має бути передбачено колективним договором (положенням про оплоату праці) і може свідчити про відсутність системи оплати праці.

ВАРІАНТ 2

Всім працівникам підвищили оклади на 100 грн (інших постійних виплат не встановлено).

Базовим стає серпень 2025.

Сума індексації у серпні 2025 (з урахуванням підвищення окладу):

$$(3\,028 \text{ грн} \times 4,4\%) - 100 \text{ грн} = 33,23 \text{ грн.}$$

Цю суму виплачують починаючи з серпня 2025 і до чергово підвищення, що перевищить суму індексації.

Як індексувати зарплату при неповному відпрацьованому часі

II. ІНДЕКСАЦІЯ ЗАРПЛАТИ У СЕРПНІ 2025

1. У разі неповного робочого часу чи відпрацювання неповного місяця суму індексації визначають з розрахунку повного робочого часу в місяці, а виплачують пропорційно до відпрацьованого часу (абз. 6 п. 4 Порядку № 1078).
2. До об'єктів індексації не відносяться виплати, які обчислюються із середньої заробітної плати (абз. 3 п. 3 Порядку № 1078).
3. Як обчислювати суму індексацію залежить від обліку робочого часу (залежно від робочих годин чи днів) і порядку нарахування зарплати.
4. За період відпустки, тимчасової непрацездатності, простою індексація не нараховується (немає відпрацьованого робочого часу).
5. **Якщо працівник перебував частину місяця у відрядженні:**
 - якщо дні відрядження оплачені як робочі дні – за ці дні нараховують індексацію;
 - **якщо дні відрядження оплачені за середнім заробітком – за ці дні не нараховують індексацію.**
6. У разі неповного робочого часу, нефіксованого робочого часу та підсумованого обліку робочого часу доцільно нараховувати індексацію за фактично відпрацьовані години.

Індексація за сумісництвом: що врахувати

II. ІНДЕКСАЦІЯ ЗАРПЛАТИ У СЕРПНІ 2025

- 1.** Індексація зарплати сумісникам проводиться (п. 7 Порядку № 1078):
 - **на підставі довідки** з основного місця роботи про розмір доходу, що підлягає індексації, та проіндексованого доходу;
 - **у межах суми, що не перевищує ПМ**, з урахуванням **отриманої** зарплати за основним місцем роботи.
- 2.** Якщо **за основним місцем роботи** працівник отримує суму індексації, розраховану виходячи з прожиткового мінімуму, визначеного за місяць (повна зайнятість), то на роботі за сумісництвом сума індексації не виплачується.
- 3.** Якщо за основним місцем роботи зарплату проіндексовано в межах прожиткового мінімуму (**повна зайнятість**) й виплачено пропорційно до відпрацьованого часу, **індексація зарплати за сумісництвом не проводиться**.
- 4.** **Дохід вважається повністю проіндексованим** незалежно від того, скільки часу протягом місяця відпрацював працівник за основним місцем роботи - **за умови повної зайнятості** (листи Мінсоцполітики від 25.10.2013 № 12082/0/11-13/10 та від 18.11.2013 № 232/10/137-13).
- 5.** Якщо у працівника **за основним місцем роботи** - повна зайнятість, але **індексація зарплати не проводилася** (оскільки право на індексацію не наступило), то за наявності відповідної довідки **можна індексувати** його **зарплату за сумісництвом** (лист Мінсоцполітики від 14.01.2019 № 2/0/216-19).

Індексація зарплати: практичні приклади

Приклад 1. Зайнятість працівника за основним місцем роботи та за сумісництвом - по 0,5 ставки. Відпрацьовано усі години за графіком.

Індексація у серпні 2025 («базовий» – лютий 2025):

— за основним місцем роботи:
 $(3028 \text{ грн} \times 3,5\%) \times 0,5 = \mathbf{52,99 \text{ грн}}$

— за сумісництвом: $(3028 \text{ грн} \times 3,5\%) \times 0,5 = \mathbf{52,99 \text{ грн.}}$

Приклад 2. Умови прикладу 1, але у серпні відпрацьовано 10 р.дн. (решта – відпустка).

Індексація у серпні 2025 :

— за основним місцем роботи: $((3028 \text{ грн} \times 3,5\%) \times 0,5) : 21 \times 10 = \mathbf{25,23 \text{ грн.}}$

— за сумісництвом: $((3028 \text{ грн} \times 3,5\%) \times 0,5) : 21 \times 10 = \mathbf{25,23 \text{ грн.}}$

Приклад 3. Працівник (основне місце роботи - **повна зайнятість**; внутрішнє **сумісництво - 0,5**) хворів у серпні 2025 і відпрацював лише 15 р. дн. («базовий» – січень 2025 за обома місцями роботи).

За основним місцем роботи: $((3028 \text{ грн} \times 4,4\%) : 21 \text{ р. д.}) \times 15 \text{ р. д.} = \mathbf{95,16 \text{ грн.}}$

За сумісництвом індексації немає.

Приклад 4. Працівник (основне місце роботи - **повна зайнятість**; зовнішнє **сумісництво - 0,6**), відпрацьовано всі години зв графіком. «Базовий» – за основним місцем – липень 2025, за сумісництвом – січень 2025

За основним місцем роботи у серпні 2025 права на індексацію немає.

За сумісництвом: $(3028 \text{ грн} \times 4,4\%) \times 0,6 = \mathbf{79,94 \text{ грн.}}$

Правила індексації зарплати для учнів ПТНЗ і студентів вишів

II. ІНДЕКСАЦІЯ ЗАРПЛАТИ У СЕРПНІ 2025

Правило 1. Якщо особа працює і одночасно навчається за денною формою навчання або з відривом від виробництва у клінічній ординатурі, аспірантурі і докторантурі, **насамперед індексується стипендія** (абз. 8 п. 4 Порядку № 1078).

Правило 2. Зарплата та стипендія індексуєт ься в межах ПМ для працездатних. За повний місяць сумарний прооіндексований дохід у вигляді зарплати та стипендії не може перевищувати— 3028 грн.

Правило 3. Стипендіатам із числа учнів професійно-технічних, студентів вищих навчальних закладів, клінічних ординаторів, аспірантів і докторантів, які навчаються за денною формою навчання або з відривом від виробництва і одночасно працюють, на їх вимогу професійно-технічні та вищі навчальні заклади **видають довідку про розмір і строк призначення стипендії**, на підставі якої проводиться індексація заробітної плати за місцем роботи таких стипендіатів у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб, з **урахуванням одержаної проіндексованої стипендії**.

Правила індексації стипендії для учнів ПТНЗ і студентів вишів

Правило 1. Право на індексацію стипендії виникає, коли приріст ІСЦ перевищить поріг індексації – 103 % - в межах ПМ для працездатних.

Правило 2. У разі, коли дохід формується з різних джерел і не встановлено черговості індексації, індексація виплачується за рахунок кожного джерела **пропорційно** його частині в загальному доході.

Правило 3. ІСЦ для індексації стипендії обчислюють починаючи з **місяця, в якому її призначено** тобто «базовим» місяцем вважається місяць, що передує місяцю її призначення.

Правило 4. У разі підвищення стипендій, значення індексу споживчих цін у місяці, в якому відбувається підвищення, приймається за 1 або 100 % тобто **місяць підвищення стипендії стає базовим**.

Правило 5. Якщо студент має право на призначення обох стипендій (академічної і соціальної), він має обрати одну з них.

Правило 6. Якщо студент має право на отримання обох стипендій загальна сума проіндексованої суми стипендій $\leq$ **ПМ тобто 3028 грн.**

Правило 7. У разі переведення з іншого навчального закладу (без втрати права на отримання стипендії), ІСЦ обчислюють починаючи з місяця, в якому її призначено **у навчальному закладі до переведення.**

II. ІНДЕКСАЦІЯ
ЗАРПЛАТИ У
СЕРПНІ 2025
≤

Індексація стипендії: практичні приклади

Приклад 5.

Студенту вишу призначена звичайна академічна стипендія - 2000 грн.

Право на індексацію виникає у липні 2025 і індексацію нараховують:

- за липень 2025 : $2000 \text{ грн} \times 4,4\% = 88 \text{ грн.}$
- за серпень 2025: $2000 \text{ грн} \times 4,4\% = 88 \text{ грн.}$

Приклад 6.

Студентці вишу (17 років, сирота) призначена соціальна стипендія - 4794 грн.

Соціальна стипендія індексується у межах ПМ – 3028 грн і сума індексації становить:

- за липень 2025 : $3028 \text{ грн} \times 4,4\% = 133,23 \text{ грн.}$
- за серпень 2025: $3028 \text{ грн} \times 4,4\% = 133,23$

Приклад 7.

Студентці була призначена соціальна стипендія у розмірі 4794 грн, у липні 2025 їй виповнилося 18 років і розмір стипендії став 4542 грн.

«Базовим» місяцем для індексації залишається – січень 2025, незважаючи на досягнення студенткою повноліття у червні 2025 і зменшення розміру стипендії.

Сума індексації:

- за липень 2025: $3028 \text{ грн} \times 4,4\% = 133,23 \text{ грн.}$
- за серпень 2025: $3028 \text{ грн} \times 4,4\% = 133,23 \text{ грн.}$

ПЛАН ВЕБІНАРУ

ІІІ. ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

1. Як утримують аліменти: за виконавчим документом, добровільно за договором чи заявою
2. Підстави для відрахування - це належний документ
3. Розмір аліментів: хто визначає й коли враховують мінімальний розмір
4. Кілька виконавчих листів на одного працівника: як бути й як розподілити
5. Отримали новий виконавчий документ - яке обмеження: 50 % чи 70%
6. Не вистачає коштів для стягнення аліментів: як бути
7. Чи можна утримувати аліменти і з авансу
8. Чи має право роботодавець відрахувати зайву зарплату чи лікарняні
9. Як відраховувати зайві відпускні у разі звільнення
10. Притягнення до матеріальної відповідальності: як і скільки відраховувати

Підстави для відрахування - це належний документ

Примусовому виконанню підлягають рішення на підставі, зокрема, таких виконавчих документів (ст. 3 Закону № 1404):

- **виконавчих листів та наказів**, що видаються судами;
- **судових наказів** (видається на підставі заяви у випадках, передбачених ч. 1 ст. 161 Цивільного процесуального кодексу України);
- **ухвал, постанов судів** у цивільних, господарських, адміністративних справах, справах про адміністративні правопорушення, кримінальних провадженнях;
- **виконавчих написів нотаріусів**;
- **постанов державних виконавців** про стягнення виконавчого збору, постанов державних виконавців **чи приватних виконавців** про стягнення витрат виконавчого провадження, про накладення штрафу, постанов приватних виконавців про стягнення основної винагороди;
- постанов органів (посадових осіб), уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;
- рішень інших державних органів та рішень НБУ, які законом визнані виконавчими документами..

III. ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

Для звернення стягнення на зарплату виконавець повинен винести постанову, яка надсилається для виконання підприємству, установі, організації, ФОП, які виплачують боржнику відповідно заробітну плату. Постанова виконавця видається на підставі заяви стягувача та виконавчого листа (судового наказу).

Заборона стягнення на зарплату під час дії воєнного стану

Абзац 22 пункту 10-2 «Прикінцевих і перехідних положень» Закону № 1404: «Зупиняється у період дії воєнного стану в Україні, <...> , вчинення виконавчих дій у виконавчих провадженнях з виконання рішень (крім рішень за позовами фізичних осіб про стягнення заробітної плати, грошового забезпечення військовослужбовців, його перерахунку, щодо забезпечення військовослужбовців житлом), боржниками за якими є підприємства оборонно-промислового комплексу, визначені в порядку, встановленому КМУ, органи військового управління, з'єднання, військові частини, вищі військові навчальні заклади, військові навчальні підрозділи ЗВО, установи та організації, які входять до складу ЗСУ, рішень про стягнення з фізичної особи заборгованості за житлово-комунальні послуги на території територіальних громад, що належать до територій, на яких ведуться активні бойові дії, або тимчасово окупованих територій відповідно до переліку, затвердженого <...> , або якщо стягнення заборгованості за житлово-комунальні послуги здійснюється щодо нерухомого майна, яке є місцем постійного проживання такої фізичної особи і було знищено або пошкоджено внаслідок воєнних (бойових) дій».

Ця заборона не поширюється на рішення, стягувачами за якими є держава, органи ПФУ, інші державні цільові фонди, суб'єкти, перелічені у цьому абзаці, а також на рішення про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю внаслідок кримінального правопорушення.

III. ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

Як утримують аліменти: за виконавчим документом, добровільно за договором чи заявою?

Аліменти на дітей із заробітку (доходу) платника аліментів можуть відраховуватися відповідно до ст. 181 Сімейного кодексу України (СКУ):

- у разі добровільної їх сплати на підставі договору між батьками;
- примусово за рішенням суду — за виконавчим документом: на підставі постанови виконавця чи іншого виконавчого документа, наданого безпосередньо платником аліментів;
- заявою одного з батьків.

Підставою для відрахування аліментів з ініціативи працівника є заява з зазначенням розміру аліментів та періоду їх відрахування (ч. 1 ст. 187 СКУ).

На підставі заяви одного з батьків аліменти можна відрахувати й коли загальна сума, що підлягає відрахуванню на підставі заяви та виконавчих документів, **перевищує 50% зарплати** пенсії, стипендії, а також якщо з працівника вже стягуються аліменти на іншу дитину (ч. 3 ст. 187 СКУ).

Підприємством, установою, організацією, ФОП аліменти стягуються з боржника у розмірі, визначеному виконавчим документом, але з урахуванням обмежень, встановлених ст. 70 Закону України «Про виконавче провадження» від 02.06.2016 № 1404-VIII і мінімального гарантованого розміру аліментів.

III .ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

Розмір аліментів: хто визначає й коли буде мінімальний розмір

Правило 1. Розмір аліментів може встановлюватися у частці від заробітку чи у твердій грошовій сумі (ст. 183 і 184 СКУ).

Правило 2. Розмір аліментів у частці від заробітку працівника визначає суд залежно від кількості дітей, на утримання яких стягують аліменти (ст. 183 СКУ):

- на одну дитину — $\frac{1}{4}$ заробітку (доходу);
- двох дітей — $\frac{1}{3}$ заробітку;
- трьох дітей і більше — $\frac{1}{2}$ заробітку.

Правило 3. Умову про стягнення аліментів у сумі не менше мінімального гарантованого розміру зазначають у виконавчому документі.

Правило 4. Гранична сума аліментів на кожну дитину — **не більше ніж 10 прожиткових мінімумів** на кожну дитину відповідного віку.

Прожитковий мінімум на дітей у 2025, грн		Мінімальний гарантований розмір аліментів у 2025, грн	
до 6-ти років	від 6 до 18	до 6-ти років	від 6 до 18
2563,00	3196,00	1281,50	1598,00

ВИСНОВКИ:

1. Обов'язок утримувати аліменти в сумі не менше мінімального гарантованого розміру виникає лише, якщо це прямо зазначено у виконавчому документі.
2. Роботодавець (бухгалтер) не може за власним рішенням перераховувати стягувачу аліменти у сумі не менше мінімального розміру аліментів.

Кілька виконавчих листів на одного працівника: як бути й як розподілити

Надіслати **запити** кожному з виконавців, та проханням роз'яснити, яким має бути розмір відрахування із зарплати такого працівника

Або

Заява працівника про відрахування більшої суми

III. ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

Частина 2 ст. 128 КЗпП, частина 3 ст. 70 Закону № 1404 :

при **відрахуванні** із зарплати за кількома виконавчими документами за працівником у будь-якому разі повинно бути **збережено 50 % заробітку**.

Частина 3 ст. 128 КЗпП, частина 3 ст. 70 Закону № 1404 :

Відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей - розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70%.

Лист Мінекономіки від 20.09.2021 № 4711-06/46285-07

<...> При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку (частина друга стаття 128 КЗпП).

<...> Разом з тим, у зазначеному в листі випадку, на нашу думку, відрахування із заробітної плати за трьома виконавчими листами, виданими на виконання банківського боргу, бажано робити щомісячно по мірі надходження листів аж до повного погашення заборгованості. <...>

Отримали новий виконавчий документ - яке обмеження: 50 % чи 70%?

Роботодавець не має права зробити відрахування із зарплати працівника більше 50 %.

Роботодавець (підприємство, установа) **не може самостійно приймати рішення щодо зміни розміру та умов відрахувань за виконавчими документами.**

Постанова ВСУ від 16.06.2021 у справі № 161/20072/18:

При цьому суд керувався тим, що у зв'язку з невиконанням заявником як боржником у межах виконавчого провадження зобов'язань щодо сплати аліментів утворилась заборгованість, постановою виконавця про звернення стягнення на заробітну плату, та інші доходи боржника, може бути звернено стягнення на доходи ОСОБА_1 у розмірі 70 відсотків і це відповідає вимогам Закону України «Про виконавче провадження»

III. ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

ВИСНОВКИ:

1. Роботодавець може звернутися до працівника. Повідомити його про ситуацію, що склалася і, можливо, працівник напише заяву про відрахування понад 50 % із зарплати (без застосування обмежень).
2. Роботодавець може звернутися із запитом до виконавця щодо порядку утримання із зарплати за всіма отриманими виконавчими документами на працівника. Виконавці (державні і приватні) зобов'язані роз'яснювати сторонам та іншим учасникам виконавчого провадження їхні права та обов'язки (п. 5 ч. 2 ст. 18 Закону № 1404).
3. Якщо це стягнення аліментів на неповнолітніх дітей (чи заборгованості) діє розмір обмеження – 70% зарплати до виплати.

Не вистачає коштів для стягнення аліментів: як бути

Якщо розмір аліментів визначений у частці від заробітку працівника, то за відсутності заробітку у відповідному місяці:

- аліменти не нараховуємо в аналітиці й не відраховуємо — якщо виконавчим документом не визначено *«не менше за мінімальний гарантований розмір»*;
- аліменти нараховуємо, але не утримуємо — якщо виконавчий документ встановив їх *«не менше за мінімальний гарантований розмір»* (тобто накопичуємо борг у аналітичному обліку, в бухобліку - не відображаємо). Таку заборгованість потрібно зазначити у графі “Примітки” щомісячного Звіту про здійснені відрахування та виплати та вказати причину утворення такої заборгованості.

III. ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

Якщо розмір аліментів визначений у твердій грошовій сумі, за відсутності заробітку у відповідному місяці маємо борг - в аналітичних реєстрах, але не утримуємо (утворюється заборгованість).

Таку заборгованість потрібно зазначити у графі “Примітки” щомісячного Звіту про здійснені відрахування та виплати (додаток 9 до Інструкції № 512/5) та вказати причину утворення такої заборгованості.

Чи можна утримувати аліменти із авансу

Аліменти утримуються з суми заробітку (доходу), що належить особі, яка сплачує аліменти, після утримання з цього заробітку (доходу) податків.

п.13 Переліку видів доходів, які враховуються при визначенні розміру аліментів на одного з подружжя, дітей, батьків, інших осіб, затвердженого постановою КМУ від 26.02.1993 № 146

III. ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

Висновок:

Оскільки утримання ПДФО, військового збору проводять після нарахування доходу за весь місяць, адже тільки після цього стане відома «чиста» зарплата (сума зарплати до виплати). то під час виплаті авансу аліменти не утримуються

Працівнику виплатили відпускні за серпень у липні: як утримати аліменти у липні та серпні?

Утримання аліментів провадиться із суми заробітку (доходу), що належить особі, яка сплачує аліменти, після утримання з цього заробітку (доходу) податків, тобто із зарплати за мінусом ПДФО та ВЗ
ч. 1 ст. 70 Закону № 1404-VIII і п. 13 Переліку № 146

Аліменти перераховують на відповідний рахунок органу державної виконавчої служби, рахунок приватного виконавця **у строк, встановлений для здійснення зазначених виплат боржнику, а в разі якщо такий строк не встановлено — до 10 числа місяця, наступного за місяцем, за який здійснюється стягнення.**
ч. 1 ст. 69 Закону № 1404

ВИСНОВКИ:

1. Якщо були нараховані відпускні і з них утримані ПДФО та віськовий збір тобто відома сума до виплати, можна провести утримання аліментів.
2. Після нарахування зарплати за цей місяць слід перевірити, яка сума до виплати була за повний місяць і доутримати аліменти за цей місяць та перерахувати їх однією сумою в установленний строк.
3. Законодавчо це не передбачено, проте у разі використання такої схеми порушення теж немає.
4. У разі якщо стягнути аліменти в зазначеному **розмірі неможливо**, підприємство, установа, організація, які проводили відрахування, нараховують боржнику заборгованість із сплати аліментів (лист Мінюсту від 09.08.2024 № 11269/ПІ-О-5369/20.3.1).

Працівник написав заяву про утримання аліментів у сумі понад 50% чи маємо право?

Стаття 187. Відрахування аліментів на дитину за ініціативою платника або одержувача аліментів

1. Один із батьків може подати заяву за місцем роботи, місцем виплати пенсії, стипендії про відрахування аліментів на дитину з його заробітної плати, пенсії, стипендії у розмірі та на строк, які визначені у цій заяві.

Така заява може бути ним відкликана.

2. На підставі заяви одного з батьків аліменти відраховуються не пізніше триденного строку від дня, встановленого для виплати заробітної плати, пенсії, стипендії.

3. На підставі заяви одного з батьків аліменти можуть бути відраховані і тоді, коли загальна сума, яка підлягає відрахуванню на підставі заяви та виконавчих документів, перевищує половину заробітної плати, пенсії, стипендії, а також якщо з нього вже стягуються аліменти на іншу дитину.

4. Особа, на користь якої присуджено аліменти на дитину, може самостійно подати заяву з виконавчим листом про відрахування аліментів із заробітної плати, пенсії, стипендії або іншого доходу платника аліментів безпосередньо за місцем виплати платникові аліментів заробітної плати, пенсії, стипендії або іншого доходу.

На підставі заяви такої особи аліменти відраховуються із заробітної плати, пенсії, стипендії або іншого доходу платника аліментів у розмірі, зазначеному у заяві, та в строки, визначені частиною другою цієї статті, і перераховуються особі, на користь якої присуджені аліменти, за її адресою або на рахунок, зазначений у заяві.

Яка відповідальність за неутримання аліментів?

За невиконання законних вимог виконавця, порушення вимог цього Закону, у тому числі за несвоєчасне подання або неподання звітів про відрахування із заробітної плати та інших доходів боржника, неподання або подання неправдивих відомостей про доходи і майновий стан боржника, ненадання боржником на вимогу виконавця декларації чи зазначення у декларації неправдивих відомостей або неповідомлення про зміну таких відомостей, неповідомлення боржником про зміну місця проживання (перебування) чи місцезнаходження або місця роботи (отримання доходів), а також за неявку без поважних причин за викликом виконавця, **винні особи несуть відповідальність** відповідно до закону – **адмінштраф** на підставі ст. 188-13 КпАП у розмірі **від 850 до 1700 грн.**

III. ВІДРАХУВАННЯ З ЗАРПЛАТИ ТА АЛІМЕНТИ

Якщо підприємство (установа) відраховує більшу суму аліментів (без дотримання обмеження 50% або 70%) – це порушення законодавства про працю – зарплата виплачена не в повному обсязі.

За таке порушення може бути застосований:

фінансовий штраф до установи, підприємства - в трикратному розмірі мінзарплати (абз . 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП);

адмінштраф на винну посадову особу від 510 до 1700 грн (ч. 1 ст. 41 КпАП).

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених Держпраці під час позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП, не застосовуються.

Як відраховувати зайві відпускні у разі звільнення працівника

Стаття 22. Відрахування із заробітної плати за час відпустки

У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган **провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини** робочого року. *Закон про відпустки*

Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, **можуть провадитись за наказом (розпорядженням) роботодавця при звільненні** працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. *п. 2 ч. 2 ст.*

1. Роботодавець має вести облік відпусток на вимогу ч. 12 ст. 10 Закону про відпустки.

2. Для відрахування з зарплати відпускних за незароблені дні відпустки роботодавець має видати наказ із зазначенням кількості днів, за які потрібно відрахувати відпускні

3. Кількість таких днів округлюється за арифметичними правилами до цілих чисел.

4. Для розрахунку суми відрахування беруть той розмір середньої зарплати, що використовувався під час оплати відпустки.

5. Сума відрахованих відпускних зменшує зарплату у місяці звільнення й базу оподаткування та базу нарахування ЄСВ.

6. У додатку Д1 – у одному рядку з зарплатою поточного місяця.

7. Якщо потрібно визначити суму різниці – КТН «14».

Чи має право роботодавець відрахувати зайву зарплату чи лікарняні?

Стаття 127. Обмеження відрахувань із заробітної плати

<...> Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись **за наказом (розпорядженням) роботодавця:**

1) <...> **для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок <...> якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування.**

У цих випадках роботодавець вправі **видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця <...> з дня виплати неправильно обчисленої суми;**

4 умови для відрахування зайвих сум зарплати:

- 1) **була допущена лічильна помилка:** подвійне нарахування, збій програми;
- 2) **працівник не оспорує** підстав і розміру відрахування тобто надав згоду;
- 3) **наказ** про відрахування виданий **не пізніше 1 місяця з дня виплати;**
- 4) **обмеження відрахування** – 20% «чистої» суми.

Якщо помилилися в розрахунку лікарняних:

1. Відрахування можливе за тих же умов, що й для зайвих сум зарплати.
2. Якщо **невірно застосована норма законодавства, невірний розрахунок середньої зарплати, неправильно обчислений стаж, невірний відсоток виплати чи помилково не застосовано обмеження розміру виплати** – відрахувати зайве можна лише з винної особи, що допустила таке порушення.

Притягнення до матеріальної відповідальності: як і скільки відраховувати

Стаття 130. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації **внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків**.

При покладенні матеріальної відповідальності <...> встановлення відповідальності тільки **за пряму дійсну шкоду**, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, **коли така шкода заподіяна** підприємству, установі, організації **винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника**. Ця відповідальність, як правило, **обмежується певною частиною заробітку** працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. <...>

Стаття 136. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця <...> **шляхом відрахування із заробітної плати працівника**.

Розпорядження роботодавця <...> має бути зроблено **не пізніше двох тижнів з дня виявлення** заподіяної працівником шкоди і **звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівників**. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання роботодавцем позову до місцевого загального суду.

ПЛАН ВЕБІНАРУ IV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

1. Які документи є підставою для нарахування ЄСВ за ставкою 8,41%
2. Яка ставка військового збору у разі донарахування зарплати за листопад 2024
3. Основні правила виправлення помилок у 4ДФ
4. Які помилки є штрафонебезпечними?
5. Які штрафи застосовуються за ненарахування ПДФО і ВЗ та за недостовірні дані у звітності
6. Хто нараховує штрафи, який порядок і що є підставою
7. Невірний РНОКПП чи пропущений рядок: коли можна обійтися без штрафу
8. Основні правила виправлення помилок у додатку Д1
9. Виправлення через “Уточнюючий” і “Звітний новий” - різні правила
10. За який період ДПС може перевірити нарахування ЄСВ

Які документи є підставою для нарахування ЄСВ за ставкою 8,41%

Підтвердженням встановлення працівнику інвалідності є належним чином засвідчений витяг із рішення експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи щодо встановлення інвалідності, отриманий відповідно до постанови КМУ від 15.11. 2024 N 1338 "Деякі питання запровадження оцінювання повсякденного функціонування особи", або **копія довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією про встановлення групи інвалідності, яка видана до 1 січня 2025 року (абз. 7 пп. 5 п. 2 розд. III Інструкції, затвердженої наказом Мінфіну від 20.04.2015 № 449).**

Ставка ЄСВ 8,41% може застосовуватися з дня отримання роботодавцем витягу чи чинної довідки МСЕК, виданої до 01.01.2025.

У роздрукованому файлі чи файлі PDF ви не зможете візуально побачити печатку МОЗ. Перевірити справжність документа і наявності і печатки МОЗ: <https://ca.diia.gov.ua/verify> <https://czo.gov.ua/verify>

У разі первинного встановлення інвалідності датою встановлення інвалідності є дата направлення на оцінювання або дата видачі направлення (абз. 15 п. 40 Порядку № 1338).

У рішенні експертної команди датою встановлення інвалідності **зазначається дата, до якої було встановлено інвалідність**. У разі зміни (невстановлення) групи інвалідності **датою зміни (невстановлення) вважається дата прийняття** рішення експертною командою (абз. 16 п. 40 Порядку № 1338).

Датою, до якої встановлена інвалідність, вважається 1-ше число місяця, наступного за місяцем, у якому повинно бути проведено повторне оцінювання (абз. 17 п. 40 Порядку № 1338).

IV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

Яка ставка військового збору у разі донарахування зарплати за листопад 2024

Яка ставка військового збору застосовується для суми перерахунку / уточнення заробітної плати за листопад 2024 року?

Якщо внаслідок проведеного перерахунку у грудні місяці 2024 року податковим агентом здійснюється **донарахування доходу у вигляді заробітної плати, то сума такого доходу оподатковується військовим збором за ставкою 5 відсотків, незалежно за які періоди здійснюється перерахунок доходу .**

[ІПК від 14.01.2024 №165/ІПК/99-00-24-03-03](#)

А якщо донараховані за минулі періоди відпускні чи лікарняні?

До лікарняних, нарахованих за періоди (дні) по 30.11.2024 (включно), застосовують ставку ВЗ - 1,5 % (категорія 126.02 «ЗІР»).

Так само і відпускні за періоди до 01.12.2024.

Якщо платник податку отримує доходи у вигляді заробітної плати за період її збереження згідно із законодавством, у тому числі за час відпустки або перебування платника податку на лікарняному, **такі доходи (їх частина)** відносяться до відповідних податкових періодів їх нарахування (абз. 3 пп. 169.4.1, категорія 126.02 «ЗІР»).

ІV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

Основні правила виправлення помилок у 4ДФ

В поданому додатку 4ДФ можна лише шляхом подання Податкового розрахунку разом з додатком 4ДФ з типом:

- **«Звітний новий»** – якщо потрібно уточнити дані в уже поданому додатку 4ДФ за звітний поточний період, коли ще **не минув граничний строк подання звітності** за цей період;
- **«Уточнюючий»** – якщо потрібно уточнити дані поданого раніше Податкового розрахунку з додатком 4ДФ **за попередні звітні періоди.**

Існує два способи виправлення помилок у додатку 4ДФ:

- **виключення в ньому рядка (із зазначенням «1») або введення рядка (із зазначенням «0»)**. Цей спосіб використовується для виправлення помилок у розд. I (через графу 10) і у розд. III (через графу 11) додатка 4ДФ;
- **використання відповідних рядків на введення інформації щодо процентів, виграшів, військового збору (за періоди до 01.01.2021) та її вилучення** – у разі виправлення помилок у розд. II додатка 4ДФ.

Які помилки є штрафонебезпечними?

У разі подання Податкового розрахунку і додатка 4ДФ з типом «Уточнюючий», **якщо раніше подані недостовірні відомості призвели до зміни податкових зобов'язань чи платника податку**, застосовується штраф на підставі п. 119.1 ПК у розмірі 1 020 грн (повторно протягом року – 2 040 грн).

Штрафу не буде, якщо в додатку 4ДФ з типом «Уточнюючий» були додані рядки, - за таких умов:

виплачені доходи не включаються до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу;

коригування не призводить до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань платника податку;

за такими доходами відсутній обов'язок у фізичної особи щодо подання податкової декларації;

не відбувається зміна платника тобто не змінюється номер облікової картки платника податків (РНОКПП). *категорія 103.26 ЗІР*

Штрафонебезпечні помилки: заміна РНОКПП, пропущений чи доданий рядок з оподаткуванням доходом, безпідставне застосування тривалий час ПСП, занижена сума доходу у графі 3а чи ПДФО і ВЗ – у графах 4а і 5а.

Невірний РНОКПП чи пропущений рядок: коли можна обійтися без штрафу

Ситуація 1. Виправлення реєстраційного номера облікової картки платника податків (РНОКПП) через помилку, допущену податковим агентом (його заміна)

Штраф 1020 грн за подання Уточнюючого розрахунку з недостовірними відомостями, якщо виправлення призвело до зміни РНОКПП. *Категорія 103.26 ЗІР*

Ситуація 2. Виправлення помилки в РНОКПП податковими агентами самостійно протягом 30 к. дн. із дня надходження повідомлення про виявлені помилки

Штрафні санкції згідно з п. 119.3 ПКУ не застосовуються в разі самостійного виправлення помилки в РНОКПП, у т. ч. протягом 30 к. д. із дня повідомлення від податкових органів. *Категорія 103.26 ЗІР*

Ситуація 3

Пропущений рядок з неоподатковуваним доходом (нецільова матдопомога, неоподатковуваний негрошовий подарунок) за попередній звітний період.

Штрафні санкції не застосовуються, якщо не відбувається зміна платника податку: РНОКПП отримувача доходу зазначено правильно. *Категорія 103.26 ЗІР*

Ситуація 4

Пропущений рядок з оподатковуваним доходом за попередній звітний період.

Штраф на підставі п. 119.1 ПКУ у розмірі 1 020 грн, адже за даними додатка № 4ДФ збільшуються податкове зобов'язання з ПДФО і ВЗ + може бути штраф за ст. 125¹ ПКУ.

У яких випадках виправити помилку можна у поточному 4ДФ

Коригувати сумові показники (помилки) в додатку 4ДФ за звітний період можна лише в 2-х випадках:

перший - у разі відображення результатів перерахунку, проведеного відповідно до п. 169.4 ПК. Тобто це відображення у 4ДФ наслідків перерахунку: за результатами кожного звітного податкового року; під час проведення розрахунку за останній місяць застосування ПСП; під час проведення остаточного розрахунку із працівником, який звільняється з роботи; **для визначення правильності оподаткування;**

другий - якщо потрібно відобразити донарахування ПДФО і ВЗ на підставі акта документальної перевірки ДПС.

Роз'яснення ДПС : якщо під час проведення документальної перевірки контролюючим органом встановлено заниження ПДФО за минулий період та вручено ППР, то результати такої перевірки відображаються податковим агентом у додатку 4ДФ до Податкового розрахунку в тому місяці звітного періоду, в якому узгоджено податкове зобов'язання з ПДФО.

Категорія 103.25 ЗІР

Які штрафи застосовуються за ненарахування ПДФО і ВЗ і за недостовірні дані у звітності

Неподання, подання з порушенням установлених строків, подання не в повному обсязі, із недостовірними відомостями або з помилками податкової звітності про суми доходів, нарахованих (сплачених) на користь платника податків, суми утриманого з них податку, а також суми нараховані (виплачені) фізичним особам за товари (роботи, послуги) – на підставі п. 119.1 ПКУ штраф 1020 (повторно 2040 грн).

1. Застосовується, якщо такі недостовірні відомості або помилки призвели до зменшення та/або збільшення податкових зобов'язань та/або до зміни платника податків.
2. Не застосовується, якщо недостовірні відомості і помилки виникли у зв'язку з виконанням податковим агентом вимог п. 169.4 ПК і були виправлені згідно зі ст. 50 ПК

Ненарахування та/або неутримання, та/або несплата (неперерахування), та/або нарахування, сплата (перерахування) не в повному обсязі податків платником податків **на підставі 125¹.1 ПК У штраф - 10% суми податку**, що підлягає нарахуванню та/або сплаті до бюджету. Такі самі розміри штрафу і щодо ненарахування, неутримання та несплати ВЗ (див. категорію 126.06 ЗІР).

Необхідною умовою притягнення до фінансової відповідальності є **встановлення** податковими органами **вини особи** у вчиненні нею податкового правопорушення (п. 109.3 ПКУ).

Податковий **агент звільняється від відповідальності**, якщо ненарахування, неутримання та/або неперерахування ПДФО самостійно ним виявляється під час проведення перерахунку згідно з п. 169.4 ПК, та **виправляється** в наступних податкових періодах **протягом податкового (звітного) року**.
Зумисно – 25%; повторно протягом 1095 к. д н. – 50%; протягом 1095 днів втретє та більше - 75%.

Що є підставою для нарахування штрафу?

У разі порушення податковим агентом правил нарахування та перерахування ПДФО й ВЗ **самостійне нарахування штрафних санкцій (самоштраф)** після усунення порушення ПКУ не передбачено.

ВСУ: «**акт є передумовою прийняття податкового повідомлення-рішення** та носієм доказової інформації про виявленні порушення вимог законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на органи державної податкової служби» (постанова ВСУ від 02.07.2019 у справі № 819/2737/13).

Камеральній перевірці підлягає вся податкова звітність суцільним порядком (п. 76.1 ПК). **Акт камеральної перевірки також є підставою для прийняття ППР** у разі виявлення порушення вимог ПК.

Податкові органи розраховують штрафні санкції та оформлюють відповідне ППР. Порядок надіслання контролюючими органами податкових повідомлень-рішень платникам податків затверджено наказом Мінфіну від 28.12.2015 № 1204.

ППР може бути надіслано за адресою (місцезнаходженням, податковою адресою) рекомендованим листом з повідомленням про вручення або особисто вручені платнику податків (його представнику) чи в порядку, визначеному п. 42.4 ПКУ, тобто через електронний кабінет платника податку.

У разі самостійного виправлення з дотриманням порядку, вимог та обмежень, визначених ст. 50 ПКУ, платником податків помилок, що призвели до заниження ПЗ у звітних (податкових) періодах, які припадають на період дії воєнного стану, такі платники звільняються від нарахування та сплати штрафних санкцій, передбачених п. 50.1 ПК, та пені.
абз. 22 п. 69.1 підрозд. 10 розд. XX ПКУ

У яких випадках передбачено нарахування пені

Хто нараховує пеню	Норма, підстава	В яких випадках нараховують пеню	З якого дня нараховується пеня	Особливості нарахування
1	2	3	4	5
Податковий орган	Пп. 129.1.1 ПКУ	Якщо нараховано ПЗ за результатами перевірки чи без проведення перевірки	3 першого робочого дня , що настає за останнім днем граничного строку сплати платником податків такого зобов'язання	Пеню нараховують на суму зобов'язання, визначеного в ППР, і на штрафні санкції (за їх наявності)
Податковий орган	Пп. 129.1.2 ПКУ	За результатами перевірки ПЗ та/або іншого зобов'язання, контроль за сплатою якого покладено на податкові органи, - якщо є заниження	3 першого робочого дня , що настає за останнім днем граничного строку сплати платником податків цього зобов'язання - пеню нараховують по день настання строку погашення грошового зобов'язання	Пеню нараховують на суму такого заниження - за відповідний податковий (звітний) період, щодо якого виявлено заниження, та за весь період заниження
Податковий орган	Пп. 129.1.4 ПКУ	Якщо податковий орган за результатами перевірки виявив заниження податковим агентом ПЗ під час нарахування (виплати) оподатковуваного доходу	Починаючи з першого робочого дня , що настає за останнім днем граничного строку сплати податковим агентом суми ПЗ, визначеного ПКУ - по день настання строку погашення грошового зобов'язання, визначеного органом ДПС	Пеню нараховують також у разі несвочасної сплати, несплати, неперерахування податковим агентом утриманих (нарахованих) податків до або під час виплати оподатковуваного доходу.
Платник податків або податковий агент	Пп. 129.1.3 ПКУ	Під час визначення суми грошового зобов'язання платником податків або податковим агентом самостійно - у разі виявлення платником податків помилок	Після спливу 90 к. д., що настають за останнім днем граничного строку сплати грошового зобов'язання	Пеню також нараховують у разі внесення змін до податкової звітності та їх самостійного виправлення відповідно до ст. 50 ПК

Основні правила виправлення помилок у додатку Д1

Несумові помилки:

Порядок № 4 передбачає такий спосіб виправлення несумових помилок у реквізитах додатку Д1:

- **виключення рядка:** у графі 25 додатку Д1 проставляємо “1”
- **введення рядка:** з у графі 25 додатку Д1 проставляємо “0”;
- **заміна рядка:** виключаємо рядок з помилковими даними (у гр. 25 – «1») і вводимо рядок з правильними даними (у гр. 25 – «0»).

Цей спосіб **використовується для виправлення помилок у несумових реквізитах через «Уточнюючий», а також у разі подання “Звітнього нового” так коригують як несумові реквізити, так і сумові показники.**

Сумові помилки у додатках Д1 з типом “Звітний” і “Уточнюючий” виправляють шляхом застосування КТН у графі 9 додатку Д1:

- КТН “2” (працює як “+”);
- КТН “3” (працює як “-”);
- КТН “8”, “9” – у разі донарахування /зменшення ПФУ під час перевірки суми пенсійних внесків за 2010 рік;
- КТН “11” і “12” - у разі донарахування/зменшення ДПС під час перевірки суми єдиного внеску.

Від’ємні і додатні суми у додатку Д1 у разі:

- нарахування/сторнування сум відпускних, лікарняних і декретних за попередні періоди
- перерахунків заробітку (доходу), що пов'язані з уточненням кількості відпрацьованого часу у зв'язку з відпусткою, тимчасовою непрацездатністю, вагітністю та пологами, нарахованих у попередніх звітних періодах.

Виправлення через “Уточнюючий” і “Звітний новий” - діють різні правила

Виправити помилки у додатку Д1 можна шляхом подання Податкового розрахунку разом з додатком Д1 з типом:

- **“Звітний”** за поточний звітний період – якщо потрібно зробити коригування **шляхом застосуванням кодів типу нарахувань** (КТН), а також у разі **використання додатніх і від’ємних значень сум у випадках** – якщо потрібно відкоригувати сумові показники за попередні звітні періоди;
- **“Звітний новий”** – коли потрібно уточнити дані в уже поданій Д1 за звітний поточний період, але ще не минув граничний строк подання Податкового розрахунку за цей період (виключно **через введення та виключення рядка**);
- **“Уточнюючий”** – якщо потрібно уточнити дані поданого раніше Податкового розрахунку з додатком Д1 за попередні звітні періоди (для сумових помилок - КТН + для несумових помилок - введення/ виключення рядка).

Виправлення помилок шляхом подання «Звітного нового» - **незалежно від того сумова чи несумова це помилка:**

- **тільки шляхом виключення рядка з невірною інформацією** (графа 25 – «1») і водночас **введення рядка з правильними даними** (графа 25 – «0»);
- КТН не можуть використовуватися у «Звітному новому».

ІV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

Як виправляти сумові і несумові помилки за періоди до і після 2011

Як виправити помилки у додатку Д1 чи таблиці 6 додатку 4 за попередні періоди?

Для виправлення помилок за періоди 2011-2020 років використовується чинний додаток Д1 з типом “Уточнючий”.

Сумові показники за 2011-2020 роки коригують шляхом застосування:

- **КТН “2” і “3”** - якщо платник ЄСВ самотійно виправляє допущену помилку в сумах зарплати (доходу) чи сумах нарахованого ЄСВ;
- **КТН “11” чи 12** - для відображення сум доходу (зарплати), на які органом ЛГС після перевірки донараховано суму ЄСВ чи зменшено суму зайво нарахованого ЄСВ.

Несумові помилки – **введення/виключення рядка** з зазначенням у графі 25 Д1 – «0» /»1».

Відомості про застрахованих осіб та звіти щодо сум нарахованих внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування подаються органам ПФУ за період до 01.01.2011 лише за результатами перевірки, здійсненої за заявою платника. Після перевірки ПФУ подається коригуюча звітність за тими формами звітності, що діяли в періоді, який виправляється.

Сумові показники за періоди 2010 року коригують шляхом застосування:

- **КТН “8”** - для сум зарплати (доходу), на яку при перевірці органом ПФУ донараховано суму пенсійних внесків за первод з 1 січня по 31 грудня 2010;
- **КТН “9”** - для сум зарплати (доходу), на яку при перевірці органом ПФУ зменшено суму пенсійних внесків за період з 1 січня по 31 грудня 2010.

За періоди до 2010 спершу ПФУ проводить перевірки й потім коригуються показники.

Так само виправляють помилки в Д5 і Д6.

ВЕБІНАР ДЛЯ ПРЕДСТАВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ
УСТАНОВ

Як виправити помилку, якщо зарплату за основним місцем роботи і за сумісництвом показали одним рядком

Така помилка підлягає обов'язковому виправленню, оскільки дані з додатку Д1 використовує ПФУ для контролю розрахунку показника середньої зарплати для страхових виплат.

Таку помилку виправляють **у поточном додатку Д1** за звітний період або шляхом подання **Уточнюючого розрахунку за попередні звітні періоди**.

Для виправлення **за кожен місяць, у якому показали одним рядком зарплату за обома місцями роботи, формують 2 рядки:**

перший: знімають (сторнують) суму зарплати за сумісництвом: у реквізиті 9 КТН – «3» (-); у реквізиті 10 – місяць, за який здійснюють коригування; реквізити 12-15 не заповнюють; у реквізитах 16 і 17 – сума, на яку потрібно зменшити зарплату за основним місцем роботи; у реквізиті 20 – сума, на яку треба зменшити ЄСВ;

другий: відображають суму зарплати за сумісництвом: у реквізиті 9 КТН – «2» (+); у реквізиті 10 – місяць, за який здійснюють коригування; реквізити 12-15 заповнюють (крім реквізита 14); у реквізитах 16 і 17 – зарплата за сумісництвом, яку потрібно показати за цей місяць; у реквізиті 20 – сума ЄСВ, яка нарахована на зарплату за сумісництвом.

IV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

Занижена сума різниці за січень 2025: як донарахувати

13 - сума різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованою заробітною платою (доходом) **за звітний період**.

Тип нарахувань 13 застосовується для сум **у звітному періоді за попередній звітний** (податковий) період лише в таких випадках:

під час нарахування сум допомоги з тимчасової непрацездатності за попередні періоди;

під час нарахування сум у зв'язку з вагітністю та пологами за попередні місяці;

14 - сума різниці між розміром мінімальної заробітної плати та фактично нарахованої заробітної плати (доходу) за попередні періоди **у зв'язку зі здійсненням перерахунку під час звільнення працівника за попередні періоди**, пов'язані з уточненням днів використаної наперед відпустки (у зв'язку зі сторнуванням).

Якщо зробили помилку – не визначили суму різниці за попередній звітний період:

- КТН «13» – не може застосовуватися
- помилка виправляється шляхом застосування КТН «2».

IV. ВИПРАВЛЕННЯ
ПОМИЛОК У
ПОДАТКОВОМУ
РОЗРАХУНКУ,
ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

Ситуація 5

Працівник весь червень 2025 р. увільнений від військової служби в порядку мобілізації, і відомості про нього забули відобразити в додатку Д1 за червень 2025 р..

Потрібно додати рядок у поточний додаток Д1 за липень (чи подати «Уточнюючий» за червень 2025 р.

ДПС і ПФУ радять це робити шляхом подання уточнюючого Податкового розрахунку з додатком Д1 за червень 2025 р. із застосуванням КТН - “2” (навіть за відсутності сумових показників).

За відсутності сумових показників – код категорії 30 такий самий, як і для відображення зарплати.

У разі самотійного виправлення помилок (без коригування сум) фінансові й адміністративні санкції не застосовуються

Категорія 201.09 ЗІР

ІV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

За який період ДПС може перевірити нарахування ЄСВ

- 1.** Строк давності щодо нарахування, застосування та стягнення сум недоїмки, штрафів та нарахованої пені **не застосовується** (ч. 16 ст. 25 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464–VI, далі - Закон № 2464).
- 2.** ДПС перевіряє дотримання законодавства з ЄСВ починаючи з 1 січня 2011.
- 3.** Наррахування та сплату пенсійних внесків за періоди до 31.12.2010 перевіряють органи ПФУ.
- 4.** ДПС має право застосовувати штрафи та пеню за порушення законодавства з ЄСВ, вчинені у період **до 01.03.2020** та починаючи з **01.08.2023** (з певними особливостями).
- 5.** З **01.08.2023** передбачено звільнення від штрафів та пені, якщо органи ДПС нараховують недоїмку з ЄСВ або донараховують суми ЄСВ за результатами документальних перевірок, які поновлені з 01.08.2023.

IV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

Який порядок нарахування штрафів за порушення законодавства з ЄСВ

Штрафні санкції за порушення законодавства про ЄСВ передбачено ПКУ та ст. 25 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». від 08.07.2010 № 2464-VI.

Порядок застосування штрафних санкцій, підстави й самі форми вимог, повідомлень і рішень визначено розд. VI і VII Інструкцією про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженою наказом Мінфіну від 20.04.2015 № 449.

Підставою для ухвалення ДПС рішення про застосування **штрафних санкцій та нарахування пені є дані інформаційно-комунікаційних систем ДПС чи акт перевірки**, на підставі яких розраховуються розміри штрафу та пені.

У разі виявлення фактів порушень законодавства, крім тих, що є предметом акта документальної перевірки, та пов'язаних з несплатою (неперерахуванням) або несвоєчасною сплатою ЄСВ, **посадові особи ДПС оформлюють акт довільної форми, в якому чітко викладають зміст порушення з обґрунтуванням порушених норм** законодавчих актів.

Такий акт про порушення надсилають (вручають) платнику ЄСВ разом із рішенням про застосування штрафних санкцій (п. 4 розд. VII Інструкції № 449).

IV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ

У яких періодах діє звільнення від застосування штрафів з ЄСВ

У період дії карантину з **01.03.2020 до 30.06.2023** (включно) тимчасово **не застосовувалися** штрафи за вчинені в цей період порушення з ч. 11 ст. 25 Закону № 2464 у разі:

- несвоєчасної сплати (несвоєчасного перерахування) ЄСВ;
- неповної сплати або несвоєчасної сплати суми ЄСВ одночасно з видачею сум виплат, на які нараховується ЄСВ (авансових платежів);
- несвоєчасного подання звітності до податкових органів.

Також у цей період не нараховували пеню, а нарахована за ці періоди пеня підлягала списанню (п. 9^{11.1} розд. VIII Закону № 2464).

У період з **24.02.2022 до 31.07.2023** (включно) тимчасово не застосовувалися штрафи, передбачені ч. 11 ст. 25 Закону № 2464, за порушення, вчинені у період з початку дії воєнного стану.

Пеня за цей період також не нараховувалася, а нарахована за цей період підлягає списанню (п. 9²¹ і п. 9²² розд. VIII Закону № 2464).

IV. ВИПРАВЛЕННЯ ПОМИЛОК У ПОДАТКОВОМУ РОЗРАХУНКУ, ШТРАФИ ТА ПЕНЯ



**ДЯКУЄМО ЗА
УВАГУ!**

Компанія

Комплексні бюджетні системи

Електронна адреса

webinar@kbs.net.ua

Сайт

kbs.net.ua



КОМПЛЕКСНІ
БЮДЖЕТНІ
СИСТЕМИ