

НОВАЦІЇ-2026 В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ І НА КНП

ЛІСТРОВА СВІТЛАНА

05.02.2026



КОМПЛЕКСНІ
БЮДЖЕТНІ
СИСТЕМИ



ВЕБІНАР ДЛЯ ПРЕДСТАВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ УСТАНОВ

ПЛАН ВЕБІНАРУ

I. МІНІМАЛЬНІ ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В 2026

1. Розмір мінімальної зарплати у 2026 році: як дотримуватися
2. Як дотримуватися гарантії МЗП у разі неповного робочого часу, відрядної чи погодинної с оплати праці
3. Індексацію з січня 2026 року знову «обнулили»
4. Мінімальний розмір декретних у 2026
5. Обмеження лікарняних і декретних, якщо страховий стаж менше 6 місяців
6. Неоподатковувані розміри доходів-2026.
7. Розмір ПСП-2025 і граничний дохід

Розмір мінімальної зарплати у 2026 році: як дотримуватися

Оплата праці за ЄТС:

1. Розмір посадового окладу для 1-го тарифного розряду в 2026 — **3470 грн.**
2. МЗП в місячному розмірі — 8647 грн.
3. МЗП у погодинному розмірі — 52 грн.
4. Порядок встановлення та розміри надбавок і доплат, а також види й розміри преміювання — в колективному договорі з урахуванням вимог постанови КМУ від 30.08.2002 № 1298.
5. Посадові оклади (тарифні ставки) < МЗП для 1-14 тарифного розряду. **Доплата до МЗП —?**

Мінімальна зарплата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

У разі неповного робочого часу чи не відпрацювання норми часу - мінімальна зарплата виплачується **пропорційно** до виконаної норми.

Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності **у разі застосування погодинної оплати праці.**

Розмір мінімальної зарплати у 2026 році: як дотримуватися

Під час доплати для гарантії МЗП не включаємо:

- ▶ доплату за шкідливі умови праці та використання деззасобів;
- ▶ доплату (2600 грн.) педагогам за несприятливі умови праці (постанова № 1286, листі МОН від 31.12.2024 № 1/24704-25);
- ▶ доплату за роботу у нічний час;
- ▶ оплату надурочної роботи;
- ▶ надбавку за роз'їзний характер роботи;
- ▶ премії до святкових і ювілейних дат;
- ▶ одноразові виплати;
- ▶ виплати з розрахунку середнього заробітку.

Індексація – є теж мінімальною гарантією в оплаті праці.

Якщо встановлений неповний робочий час чи відпрацьований робочий час не повністю – гарантії МЗП дотримуються пропорційно.

МЗП-2026: неповний робочий час і не відпрацьована норма

Приклад 1.

Встановлений неповний робочий тиждень.

Місячний оклад - 6315 грн. + **20%** надбавка.

Працівник **працює 3 дні на тиждень по 8 годин** (понеділок, середа і четвер).

Варіант 1.

Відпрацьовані усі робочі дні січня 2026 за графіком (13 днів / 104 годин).

Нарахована зарплата у січні - **4477,91 грн.**

Гарантія МЗП: $8647 \text{ грн} \times (24 / 40) = \mathbf{5188,20 \text{ грн.}}$

Доплата до МЗП: $5188,20 - 4477,91 = \mathbf{710,29 \text{ грн.}}$

Варіант 2.

Була хвороба з 6 по 12 січня. Відпрацьовано у січні 2025 — 10 днів / 80 год. Норма - 176 год.

Нарахована зарплата за січень - **3444,55 грн.**

Гарантія: $(8647 \text{ грн} / 176 \times 80) = \mathbf{3930,55 \text{ грн.}}$

Доплата МЗП: $3930,45 - 3444,55 = \mathbf{485,90 \text{ грн.}}$

Приклад 2

Неповний робочий час (по 4 години щодня) + **неповністю відпрацьований** січень 2026. Посадовий оклад - 7356 грн. Хвороба з 6 по 14 січня (7 р.дн).

Робочих днів - 15 з 22-х; робочих годин - 60 годин з 88-ми.

Норма робочого часу у січні - 176 години.

Нарахована зарплата у січні - **2507,73 грн.**

Варіант 1 - робочі дні

Гарантія МЗП:

$((8647 \text{ грн.} \times 0,5) / 22) \times 15 = \mathbf{2947,84 \text{ грн.}}$

Доплата МЗП: $2947,84 - 2507,73 = \mathbf{440,11 \text{ грн.}}$

Варіант 2 - робочі години.

Гарантія МЗП:

$(8647 \text{ грн.} / 176 \text{ год}) \times 60 \text{ год.} = \mathbf{2947,84 \text{ грн.}}$

Доплата МЗП: $2947,84 - 2507,73 = \mathbf{440,11 \text{ грн.}}$

МЗП-2026: погодинна і відрядна оплата праці

Приклад 3

Працівнику встановлена погодинна оплата. Посадовий оклад - **6315 грн.**

Погодинна ставка у 2026:

$$6315 \text{ грн} / (2088 \text{ год.} / 12) = \mathbf{36,29 \text{ грн.}}$$

Варіант 1 - відпрацьована норма — 176 год.

Нарахована зарплата за січень 2026:

$$\mathbf{36,29 \text{ грн.} \times 176 \text{ год.} = 6387,04 \text{ грн.}}$$

Гарантія МЗП:

$$52 \text{ грн.} \times 176 \text{ год.} = \mathbf{9152 \text{ грн.}}$$

$$\text{Доплата МЗП: } \mathbf{9152 - 6387,04 = 2764,96 \text{ грн.}}$$

Варіант 2: відпрацьовано у лютому — 160 год.

$$\text{Зарплата за лютий: } 36,29 \times 160 = 5806,40 \text{ грн.}$$

Гарантія МЗП:

$$52 \text{ грн.} \times 160 \text{ год.} = \mathbf{8320 \text{ грн.}}$$

$$\text{Доплата МЗП: } \mathbf{8320 - 5806,40 = 2513,60 \text{ грн.}}$$

Приклад 4

Техніку зубному встановлена **відрядна оплата праці**. Він виконує **різні види робіт** (близько 15-ти) з оплатою за різними відрядними розцінками. Зарплата за січень 2026 - **8250**. Норма робочого часу відпрацьована.

1. Який вид відрядної оплати: пряма відрядна відрядно-преміальна; відрядно-прогресивна; непряма відрядна; колективна відрядна й акордно-відрядна?

2. Які умови трудового договору і графік роботи у техніка: повна (неповна) зайнятість чи нефіксований робочий час?

3. Скільки годин відпрацьовано за січень 2026?

Як визначати гарантію МЗП:

1) місячну - якщо керуватися законами;

2) погодинну - якщо з огляду на позицію Мінсоцполітики і встановили власний порядок.

Індексацію з січня 2026 року знову «обнулили»

Чому обнулена індексація з 1 січня 2026?

Стаття 41.

Установити, що обчислення індексу споживчих цін для індексації грошових доходів населення провадиться наростаючим підсумком **починаючи з січня 2026 року, який приймається за 1 або 100** відсотків. Сума індексації, яка склалася у грудні 2025 року, у січні 2026 року не нараховується.

Закон про Держбюджет-2026

2. Чи передбачено збереження грудневої індексації?

Збереження грудневої індексації не передбачено.

Якщо зарплата після підвищення у січні 2026 зменшується порівняно з груднем 2025, варто повідомити працівників про зменшення зарплати з незалежних від роботодавця причин.

З січня 2026 обчислюється приріст ІСЦ – індексація провадиться коли приріст ІСЦ перевищить поріг індексації (103%).

Лікарняні і декретні-2026: мінімальні і максимальні розміри

Сума допомоги по вагітності та пологах у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розмір максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески, та **не може бути меншою за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати**, встановленої на час настання страхового випадку.

ч. 2 ст. 19 Закону № 1105

Мінімальний розмір декретних із розрахунку денної виплати - **284,07 грн** ($8647 \div 30,44$).

Максимальний розмір декретних:
денна виплата - **5681,34** ($8647 \times 20 \div 30,44$);

місячна виплата – **172 940 грн.**

4. Застраховані особи, які протягом 12 місяців перед настанням страхового випадку, за даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру, **мають страховий стаж менше 6 місяців**, мають право на страхові виплати в таких розмірах:

1) допомога по тимчасовій непрацездатності - виходячи з нарахуваної заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але **не більше за розмір допомоги, обчислений із МЗП**, встановленої на час настання страхового випадку:

284,07 грн ($8647 \div 30,44$);

2) допомога по вагітності та пологах - виходячи з нарахуваної заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але **не більше за розмір допомоги, обчислений із двократного розміру МЗП**, встановленої на час настання страхового випадку **568,13 грн** ($(8647 \times 2) \div 30,44$).

Неоподатковувані розміри доходів-2026

Не оподатковуються ПДФО та ВЗ у 2026 році суми доходів у вигляді:

Нецільова благодійна допомога, у тому числі матеріальна (пп. 170.7.3) - **4660 грн.** за календарний рік

Допомога на поховання померлого працівника за останнім місцем роботи (п.п. «б» п.п. 165.1.22) - **9320 грн.**

Сума виплат і відшкодувань (окрім зарплати або інших виплат і відшкодувань за ЦПД), що здійснюються за рішенням профспілки, прийнятим на користь члена профспілки (п.п. 165.1.47) - **4660 грн.**

Вартість негрошових подарунків (п.п. 165.1.39) - **2161,75 грн.** (у розрахунку на місяць).

► **Вартість путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування**, у тому числі на реабілітацію осіб з інвалідністю, на території України платника податку та/або членів його сім'ї першого ступеня споріднення, які надаються його роботодавцем — платником податку на прибуток підприємств безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) **1 раз на календарний рік** (п.п. 165.1.35 ПКУ) - **43 235 грн.**

► **Сума, сплачена на користь вітчизняних вищих та професійно-технічних навчальних закладів за здобуття освіти**, за підготовку чи перепідготовку платника податку (п.п. 165.1.21 ПКУ) - **25 941 грн** за кожен повний або неповний місяць навчання такої фізособи.

► **Неоподатковуваний розмір добових витрат** – **864,70 грн.**

I. МІНІМАЛЬНІ ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В 2026



Розміри ПСП і граничний дохід:

Прожитковий мінімум - 2026 для працездатної особи - 3328 грн.

Загальна ПСП: 3328 грн x 50% = **1 664 грн.**

З 1 січня 2025 р податкова соціальна пільга (ПСП) діє в таких розмірах:

► **100 % ПСП** = 1664 грн x 100% = **1 664 грн.**

► **150 % ПСП** = 1664 грн x 150% = **2 496 грн.**

► **200 % ПСП** = 1664 грн x 200% = **3 328 грн.**

Податкова соціальна пільга-2026 може застосовуватися до доходу працівника у вигляді заробітної плати чи прирівняних до неї виплат, **якщо граничний розмір доходу не перевищує у 2026 році:**

3328 грн. x 1,4 ≈ 4 660 грн.

I. МІНІМАЛЬНІ ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В 2026

Граничний дохід і розмір ПСП на 2-х та більше дітей до 18 років, якщо:

2 дітей: граничний дохід - **9 320 грн**, ПСП - **3328 грн.**

3 дітей: граничний дохід - **13 980 грн.**, ПСП - **4992 грн.**

4 дітей: граничний дохід - **18 640 грн.**, ПСП - **6656 грн.**

5 дітей: граничний дохід - **23 300 грн.**, ПСП - **8320 грн.**

Особливості застосування ПСП

1. **Податкова соціальна одинокій матері** пільга надається у розмірі, що дорівнює **150%** суми звичайної ПСП у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років - **до кінця року, у якому виповнилося 18 років** *пп. «а» пп. 169.1.3 ПКУ*

2. Згідно з пп. 1 пункту 5 Порядку № 1227 (**одинокією матір'ю (батьком)**), піклувальником, опікуном (для цілей надання податкової пільги) **вважаються особи, які на момент застосування роботодавцем пільги мають дитину віком до 18 років і не перебувають у шлюбі**, зареєстрованому згідно із законом.

3. Для застосування пільги з цієї підстави **крім заяви про застосування ПСП одинокією матір'ю (батьком) надає копію свідоцтва** (дублікату свідоцтва) про народження дитини або документ із зазначенням відомостей про батька дитини в Книзі реєстрації актів цивільного стану та копію паспорта або копію свідоцтва про смерть - якщо це вдова (вдова). *п. 5 Порядку № 1227*

I. МІНІМАЛЬНІ ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В 2026

Коли немає права на ПСП:

1) **підвищену** - за відсутності документів, що підтверджують факт встановлення інвалідності дитині чи особам з інвалідністю I і II групи;

2) коли **працюючі** студенти, аспіранти, ординатори, ад'юнкти отримують стипендію з бюджету тощо;

3) якщо **нараховуються** “зарплатні” виплати мобілізованим працівникам й іншим категоріями, призваним на військову службу

4) **підвищену** - до зарплати учасникам бойових дій оборони України.

ПЛАН ВЕБІНАРУ

Н. З 1 СІЧНЯ 2026 БЮДЖЕТНИКИ І КНП ПОВИННІ ВИКОНУВАТИ НОРМАТИВ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1. Норматив для осіб з інвалідністю з 01.01.2026 стосується майже всіх!
2. Які умови висунуто для зарахування до нормативу осіб з інвалідністю?
3. Якою має бути зарплата працевлаштованої особи з інвалідністю, щоб її зарахували у виконання нормативу?
4. Кого зараховувати до нормативу: лише основних працівників чи й сумісників?
5. Чи зараховувати до нормативу тих, які працюють на умовах неповного робочого часу?
6. Якою має бути зарплата працівника з інвалідністю для зарахування до нормативу?
7. Як бути якщо сума нарахованої зарплати, відпускних, лікарняних за місяць менше за розмір мінімальної зарплати?
8. А що робити, коли у поточному місяці зарплата менше мінімальної?

Норматив для осіб з інвалідністю з 01.01.2026 стосується майже всіх!

- 1. Із 01.01.2026 бюджетні установи та КНП повинні виконувати норматив робочих місць для осіб з інвалідністю.**
- 2. Норматив робочих місць - 1 робоче місце, якщо СКШП за квартал від 8 до 25 працівників.**
- 3. Для інших бюджетних установ - 4% СКШП за квартал, якщо СКШП перевищує 25 працівників.**
- 4. Для ЗОЗ (КНП), реабілітаційних закладів та надавачів соціальних послуг; державних, комунальних та недержавних підприємств, установ, організацій, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними - 2% СКШП за квартал.**
- 5. Умови для дотримання нормативу робочих місць:**
 - ▶ **основне місце роботи;**
 - ▶ **нормальна тривалість робочого часу або якщо за рахунок заходів розумного пристосування тривалість робочого часу є скороченою або неповною;**
 - ▶ **за цей час нарахована заробітна плата, розмір якої перевищує МЗП (8647 грн).**

**ІІ. З 1 СІЧНЯ 2026
БЮДЖЕТНИКИ І КНП
ПОВИННІ
ВИКОНУВАТИ
НОРМАТИВ ОСІБ З
ІНВАЛІДНІСТЮ**

Які умови висунуто для зарахування до нормативу осіб з інвалідністю?

Умови для зарахування працівників з інвалідністю до нормативу

Умова 1

Прийняття на роботу особи з **інвалідністю за основним місцем роботи**.

Сумісників не зараховують до СКШП і нормативу.

Умова 2

Працівник з інвалідністю прийнято на роботу з відпрацюванням **нормальної тривалості робочого часу**, встановлену роботодавцем з урахуванням вимог статті 50 і 51 КЗпП **або за рахунок заходів розумного пристосування – скороченої тривалості чи неповної**.

Умова 3

За цей час нарахована заробітна плата, розмір якої перевищує розмір мінімальної заробітної плати за повністю відпрацьований календарний місяць.

Рядок 101 Податкового розрахунку містить показник СКШП, обчислення осіб з інвалідністю відповідно до Інструкції № 286 (округлення за правилом парної цифри).

СКШП для нормативу не містить працівників, робочі місця яких є **шкідливими і важкими**.

Рядок 101.1 — містить показник СКШП осіб з інвалідністю, обчислений відповідно до Інструкції № 286 (округлення за правилом парної цифри).

Кількість осіб для зарахування до нормативу враховує встановлений **робочий час і зарплату**.

Кого зараховувати до нормативу: основних працівників чи й сумісників?

Рядок 101 - обчислення СКШП відповідно до Інструкції № 286 (округлення за правилом парної цифри):

Не зараховують до нормативу:

- сумісників (зовнішніх, внутрішніх);
- осіб, які перебувають у відпустці по вагітності та пологах і по догляду за дитиною до 3 (6).

Зараховують до нормативу:

- періоди відсутності черезпрогули, неоплачувану відпустку, у разі призупинення трудових відносин, мобілізації, відсторонення, участі в страйках.

СКШП для обчислення нормативу - обчислення СКШП, але **без урахування** працівників, за посадами і професіями, **робочі місця яких** (за умовами атестації) визнані шкідливими, важкими чи небезпечними.

Рядок 101.1 - обчислення СКШП осіб з інвалідністю відповідно до Інструкції № 286 (округлення за правилом парної цифри).

Право парної цифри – для округлення показника СКШП – п. 3 Інструкції № 286, лист Держкомстату від 27.03.2006 № 09/3-9/116:

— якщо остання значуща цифра $\leq$ «4», вона відкидається: $4,4 \approx$ «4»;

— якщо $\geq$ «6», найближча ліворуч від неї цифра збільшується на «1»: $4,6 \approx$ «5»;

— якщо остання значуща цифра «5», найближча ліворуч від неї цифра збільшується на «1», якщо вона непарна, а парна — без змін:

$2,5 \approx$ «2»; $3,5 \approx$ «4»; $4,5 \approx$ «4»; $5,5 \approx$ «6»; $6,5 \approx$ «6»; $7,5 \approx$ «8»; $8,5 \approx$ «8»; ... $37,5 \approx$ «38».

Показник нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю - округлення за математичними правилами. *ст. 18-2 Закону № 875*

Чи зараховувати до нормативу тих, які працюють на умовах неповного робочого часу?

До заходів розумного пристосування належать, зокрема, але не виключно, заходи щодо:

- **модифікації існуючого та придбання додаткового обладнання** та/або допоміжних засобів, необхідних для виконання роботи (служби) особою з інвалідністю;

- **перенесення робочого ...**до іншого зручного для особи з інвалідністю приміщення чи на інший поверх, запровадження надомної та дистанційної роботи;

- звуження змісту та/чи **зменшення обсягу трудових обов'язків за посадою, яку займає особа з інвалідністю, що не може бути підставою для зменшення розміру оплати праці;**

- зміни робочого графіка особи з інвалідністю, зокрема, **запровадження скороченої тривалості робочого часу при одночасному збереженні розміру оплати праці** на рівні повного відпрацювання загальної норми тривалості робочого часу, **гнучкого графіка роботи, надання додаткових перерв** для зайняття фізичними вправами або відпочинку, **що включаються у робочий час**, тощо;

- **переведення особи з інвалідністю за її згодою на іншу роботу чи посаду;**

- проведення перепланування, ремонтних робіт, **дообладнання приміщень.** *Ст. 17-1 Закону № 875*

Норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю встановлюється у кількості: — **1 робоче місце 4% (2%) СКШП за квартал з розрахунку нормальної тривалості робочого часу або якщо за рахунок заходів розумного пристосування тривалість робочого часу є скороченою або неповною**, за умови нарахування за цей час заробітної плати, розмір якої перевищує розмір мінімальної заробітної плати, - якщо СКШП за квартал більше 25 працівників.

ВИСНОВКИ:

1. Закон 875 не містить прямої норми щодо зарахування до нормативу працівників з неповною зайнятістю.
2. Неповним може бути робочий час, — за рахунок заходів розумного пристосування.

Якою має бути зарплата працевлаштованої особи з інвалідністю, щоб її зарахували у виконання нормативу?

Норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю встановлюється у кількості:

— **1 робочого місця з розрахунку нормальної тривалості робочого часу або якщо за рахунок заходів розумного пристосування тривалість робочого часу є скороченою або неповною, за умови нарахування за цей час заробітної плати, розмір якої перевищує розмір мінімальної зарплати, - якщо СКШП за квартал становить від 8 до 25 працівників;**

— **4% СКШП за квартал з розрахунку нормальної тривалості робочого часу або якщо за рахунок заходів розумного пристосування тривалість робочого часу є скороченою або неповною, за умови нарахування за цей час заробітної плати, розмір якої перевищує розмір мінімальної заробітної плати, - якщо СКШП за квартал більше 25 працівників;**

— **2% СКШП за квартал з розрахунку нормальної тривалості робочого часу або якщо за рахунок заходів розумного пристосування тривалість робочого часу є скороченою або неповною, за умови нарахування за цей час заробітної плати, розмір якої перевищує розмір мінімальної заробітної плати, — для ЗОЗ, реабілітаційних закладів та надавачів соціальних послуг; державних, комунальних та недержавних підприємств, установ, організацій, основним видом діяльності яких є реабілітація осіб з інвалідністю, навчання таких осіб або догляд за ними.**

ст. 18-2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» від 21.03.1991 № 875-ХІІ

ІІ. З 1 СІЧНЯ 2026
БЮДЖЕТНИКИ І
КНП ПОВИННІ
ВИКОНУВАТИ
НОРМАТИВ ОСІБ З
ІНВАЛІДНІСТЮ

Якою має бути зарплата працевлаштованої особи з інвалідністю, щоб її зарахували у виконання нормативу?

Лист Держпраці від 26.11.2025 № 1950/2-3.2-ЗВ-25а:

«виконанням нормативу робочих місць вважається працевлаштування ... осіб з інвалідністю, для яких це **місце роботи є основним**».

«...до нормативу робочих місць зараховуються особи з інвалідністю, розмір оплати кожної з яких перевищує розмір мінімальної заробітної плати, та які відпрацювали нормальну тривалість робочого часу, встановлену роботодавцем з урахуванням вимог статті 50 і 51 КЗпП, або особи яким **за рахунок заходів розумного пристосування запроваджено скорочену тривалість робочого часу за умови нарахування за цей час заробітної плати, розмір якої перевищує розмір мінімальної заробітної плати**».

Лист Мінекономіки від 01.12.2025 № 4704-05/82853-09

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

ІІ. З 1 СІЧНЯ 2026
БЮДЖЕТНИКИ І
КНП ПОВИННІ
ВИКОНУВАТИ
НОРМАТИВ ОСІБ З
ІНВАЛІДНІСТЮ

Якою має бути зарплата працевлаштованої особи з інвалідністю, щоб її зарахували у виконання нормативу?

Що впливає з Закону № 875, роз'яснень Держпраці і Мінекономіки

1. Працівник має бути працевлаштований з нормальною тривалістю робочого часу чи за рахунок заходів розумного пристосування – зі скороченою чи неповної – зі збереженням заробітної плати.

2. Розмір зарплати із розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць > 8647 грн.

3. Для зарахування до нормативу робочих місць **визначальними є умови трудового договору, встановлені роботодавцем**, тобто чи перевищують встановлені умови оплати праці розмір мінімальної заробітної плати у розрахунку за повністю відпрацьований календарний місяць, **а не фактична виплата за місяць».**

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

5. Згідно з статтею 172 КЗпП України на роботодавця покладається обов'язок організувати...працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Таким чином, **зміна істотних умов праці працівника з інвалідністю можливе лише за умови, що це не суперечить рекомендаціям** медико-соціальної експертної комісії або експертної команди з ОПФО.

ІІ. З 1 СІЧНЯ 2026
БЮДЖЕТНИКИ І
КНП ПОВИННІ
ВИКОНУВАТИ
НОРМАТИВ ОСІБ З
ІНВАЛІДНІСТЮ

Як бути якщо сума нарахованої зарплати, відпускних, лікарняних за місяць менше за розмір мінімальної зарплати?

Проект ПОРЯДКУ зарахування роботодавцем до виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю забезпечення роботою осіб з інвалідністю першої групи незалежно від причин її встановлення або осіб з інвалідністю другої групи з порушенням зору або психічними розладами (проект постанови КМУ):

« ... Роботодавець має право застосувати подвійне зарахування також у разі, якщо розмір оплати праці особи з інвалідністю, визначеної пунктом 3 цього Порядку, **за повністю відпрацьований календарний місяць менше ніж встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати** у зв'язку з тим, що така особа тимчасово не працювала, але за нею зберігалось місце роботи та:

- виплачувалась заробітна плата повністю або частково;
- виплачувалась допомога по державному соціальному страхуванню;
- заробітна плата не виплачувалась у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України “Про відпустки”, крім періодів відпусток по догляду за дитиною до досягнення 6 років (до 16 – якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) і деякі інші захворювання і до 18 – якщо це «дитина з інвалідністю підгрупи А» чи яка тримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги; періодів відпустки по догляду за дитиною до 3 років».

Роботодавець має право застосувати подвійне зарахування у разі якщо: особа з інвалідністю, ..., працює на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах найманої праці чи служби (незалежно від виду служби та органу проходження такої служби), передбачених законодавством (**крім осіб, які виконують роботу або надають послуги на умовах цивільно-правового договору**) або проходить стажування та отримує заробітну плату в розмірі, що перевищує розмір мінімальної заробітної плати, на підставі договору про стажування;...

Нараховано зарплату, відпускні, лікарняні за місяць менше за розмір мінімальної зарплати?

ПРИКЛАД 1 (основне місце, повна зайнятість).

Посадовий оклад працівника – 6003 грн. і встановлена надбавка за складність і напруженість – 50%.

Працівник з інвалідністю частину місяця перебував у відпустці без збереження зарплати, за **січень 2026 нарахована зарплата за 11 р. дн. - 4502,25 грн**

За повний місяць мало бути нараховано:

6003 грн + (6003 x 50%) = 9004,50 грн > МЗП.

Таку особу мають зараховувати до нормативу осіб з інвалідністю.

ПРИКЛАД 2 (основне місце, повна зайнятість).

Посадовий оклад працівника – 6003 грн і встановлена надбавка за складність і напруженість – 50% .

Працівник з інвалідністю частину місяця був у щорічній відпустці і **за січень 2026 нараховані відпускні – 4100 грн і зарплата за 11 р. дн. - 4502,25 грн, всього – 8602,25 грн.**

За повний місяць мало бути 9004,50 грн. > МЗП.

Мінекономіки – так з розрахунку нормальної тривалості робочого часу.

ПРИКЛАД 3 (основне місце, повна зайнятість).

Посадовий оклад працівника 5691 грн. Протягом 2025 нараховували індексацію і доплату до МЗП.

Працівник хворів у січні 2026 з 5 по 12 січня.

Нарахована зарплата за 16 р. дн. – 4138,91 грн, доплата МЗП – 2149,82 і лікарняні за 8 к. дн. - 2102,56 грн., загальна сума за січень – 8391,29 грн.

8391,29 грн < МЗП (8647 грн).

Держпраці – Ні (має бути > 8 647 грн).

ПРИКЛАД 4. Педагог (основне місце, повна зайнятість), 10 тарифний розряд, з урахуванням підвищення на 40% (6315 x 1.4) – 8841 грн. + інші Хворів з 5 по 16 січня 2026. Розмір виплати – 70%.

Нарахована зарплата за 12 р. дн. – 4822,36 грн, і лікарняні за 12 к. дн. - 2208 грн, загальна сума за січень – 7030,36 грн.

7030,36 грн < МЗП (8647 грн).

Держпраці: не зараховують до нормативу Мінекономіки: Зараховують

А що робити, коли у поточному місяці зарплата менше мінімальної?

Платниками внеску є роботодавці, у яких **СКШП у календарному кварталі становить 8 і більше працівників та які в цьому кварталі не виконали обов'язок щодо нормативу робочих місць** для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Розмір внеску обраховується платником шляхом визначення результату добутку таких показників:

40% середньомісячної зарплати (винагороди) у відповідному календарному кварталі, розрахованої на 1-го працівника та кількість місяців у кварталі;

різниця між встановленим нормативом робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю і СКШП осіб з інвалідністю за квартал, які працевлаштовані з дотриманням розміру оплати праці. Розмір внеску встановлюється на рівні 50% - до закінчення місяця припинення воєнного стану.

Розмір внеску розраховується з показників кварталу, за який він сплачується.

Для цілей розрахунку внеску середньомісячна заробітна плата (винагорода) обчислюється в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Ст. 18-2 Закону № 875

Ситуація 1. Норматив - 1 особа. У січні – 0, у лютому – 1, у березні – 1.

Виконання норматив за I квартал 2026 – $(0 + 1 + 1) / 3 = 0,67 \approx \text{«1»}$.

Ситуація 2. Норматив – 4 особи. У січні – 2, у лютому – 3, у березні – 4.

Виконання норматив за I квартал 2026 – $(2 + 3 + 4) / 3 = \text{«3»}$.

Невиконання = $4 - 3 = 1$.

Внесок = $((40\% \times \text{СМЗ}) \times 1 \times 3 \text{ міс.}) \times 0,5$

Ситуація 3. Норматив – 10 осіб. У січні – 7, у лютому – 9, у березні – 10.

Виконання норматив за I квартал 2026 – $(7 + 7 + 9) / 3 = 7,67 \approx \text{«8»}$.

Невиконання = $10 - 8 = 2$.

Внесок = $((40\% \times \text{СМЗ}) \times 2 \times 3 \text{ міс.}) \times 0,5$

Нарахування, сплата і адміністрування внеску

II. Прикінцеві та перехідні положення Закону України від 15.01.2025 № 4219=IX

2. До прийняття законів України про внесення змін до деяких законів України щодо передачі адміністрування <...> органам Пенсійного фонду України адміністрування внеску на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю здійснюють податкові органи.

<...> Податкові органи з метою виконання функції адміністрування внеску мають право:

<...> проводити перевірки щодо правильності нарахування, обчислення та сплати внеску роботодавцями/платниками внеску; запитувати та вивчати під час таких перевірок первинні документи, що використовуються в бухгалтерському обліку, реєстри, фінансову, статистичну та іншу звітність, штатний розпис, копії документів, що підтверджують інвалідність працівників, інші документи, пов'язані з нарахуванням, обчисленням та сплатою внеску; отримувати необхідні пояснення, довідки і відомості (зокрема письмові) з питань, що виникають під час проведення такої перевірки. Документальні та камеральні перевірки проводяться у порядку, встановленому ПКУ; <...>

<...> Обчислення внеску податковими органами у випадках, передбачених цим Законом, здійснюється на підставі актів перевірки правильності нарахування та сплати внеску, звітності, що подається платниками до податкових органів, облікових документів для визначення кількісного складу працівників, бухгалтерських та інших документів, відповідно до яких провадиться нарахування (обчислення) або які підтверджують нарахування (обчислення) виплат (доходу), що враховуються для визначення розміру середньомісячної заробітної плати (винагороди), з якої відповідно до цього Закону вираховується внесок.

ПЛАН ВЕБІНАРУ

ІІ. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

1. Зарплати працівників за ЄТС підвищено!
2. Що змінилося в зарплаті педагогів?
3. Підвищення зарплати соціальним працівникам
4. Якою має бути зарплата фахівця із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб?
5. Чи зміниться оплата посадовців органів місцевого самоврядування?
6. Зарплата держслужбовців у 2026
7. Що з відпустками держслужбовців у 2026 ?
8. Оплата праці патронажної служби і обслуговування
9. Оплата робітників, які обслуговують держоргани і ОМС

Оплата праці працівників за ЄТС підвищена

Закон України "Про Державний бюджет України на 2026 рік" — визначає розмір прожиткового мінімуму та мінімальної зарплати;
Постанови КМУ від 30.08.2002 № 1298 — встановлює оклад працівника 1-го тарифного розряду та тарифні коефіцієнти

Розряд	Тарифні коефіцієнти	Посадовий оклад (тарифна ставка), грн 01.01.-31.12
1	1	3 470
2	1,09	3 782
3	1,18	4 095
4	1,27	4 407
5	1,36	4 719
6	1,45	5 032
7	1,54	5 344
8	1,64	5 691
9	1,73	6 003
10	1,82	6 315

Розряд	Тарифні коефіцієнти	Посадовий оклад (тарифна ставка), грн 01.01.-31.12
11	1,97	6 836
12	2,12	7 356
13	2,27	7 877
14	2,42	8 397
15	2,58	8 953
16	2,79	9 681
17	3	10 410
18	3,21	11 139
19	3,42	11 867
20	3,64	12 631

ІІІ. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Що змінилося в зарплаті педагогів у 2026

З 1 січня 2026 набула чинності постанова КМУ від 27.05.2025 № 611, яка внесла зміни до постанови КМУ від 20.08.2002 № 1298 для:

- **керівника (директору) закладу позашкільної освіти** встановлено мінімальний тарифний розряд – 14, **максимальний – 16**;
- **керівника (завідувача) внутрішнього структурного підрозділу** закладу загальної середньої освіти (дошкільного та позашкільного підрозділу, пансіону (інтернату), інших підрозділів з основного виду діяльності) встановлюють на рівні **13–15 тарифного розряду** (керівник закладу визначає конкретний тарифний розряд і розмір окладу в межах фонду оплати праці);
- **музичних керівників, інструкторів з фізичної культури (фізкультури) дошкільних закладів** посадові оклади (ставки зарплати) залежно від присвоєної кваліфікаційної категорії підвищуються таким чином: **вища категорія — 14 тар. розряд, I категорія — 13 тар. розряд, II категорія — 12 тар. розряд, без категорії — 10–11 тарифний розряд.**

З 1 січня 2026 року скасовані:

- постанова КМУ від 07.11.2018 № 1100 (педагоги мистецьких ліцеїв);
- постанова КМУ від 11.01.2018 № 22 (педагоги — за рахунок субвенції);
- постанова КМУ від 23.01.2019 № 36 (науково-педагогічні працівники).

III. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

III. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Що змінилося в зарплаті педагогів у 2026

40%-ве підвищення за Постановою КМУ від від 26.12.2025 № 1749 застосовується до посадового окладу (тарифної ставки), визначеної залежно від встановленої кваліфікаційної категорії згідно з ЄТС.

Підвищення до посадових окладів (тарифних ставок:

- **педагогічних та науково-педагогічних працівникам з Переліку № 963, у т. ч. тих, які працюють закладах вищої освіти;**
- **тих, хто працює в закладах та установах державної і комунальної форм власності незалежно від їх підпорядкування: в закладах вищої, передвищої і професійної освіти; в закладах загальної середньої освіти; в дошкільних і позашкільних закладах, мистецьких спеціалізованих школах і ліцеях;**
- **педагогічних працівників, які працюють в інших закладах, зокрема в: установах соціального захисту, закладах охорони здоров'я й інших закладах.**

Не має значення, де саме працює педагог, основне це місце роботи чи сумісництво, оплата за тарифікацією, погодинна чи за посадовим окладом.

Увага! Підвищені на 40% посадові оклади (тарифні ставки) не підлягають округленню.

40%-ве підвищення для педагогів: як застосовувати

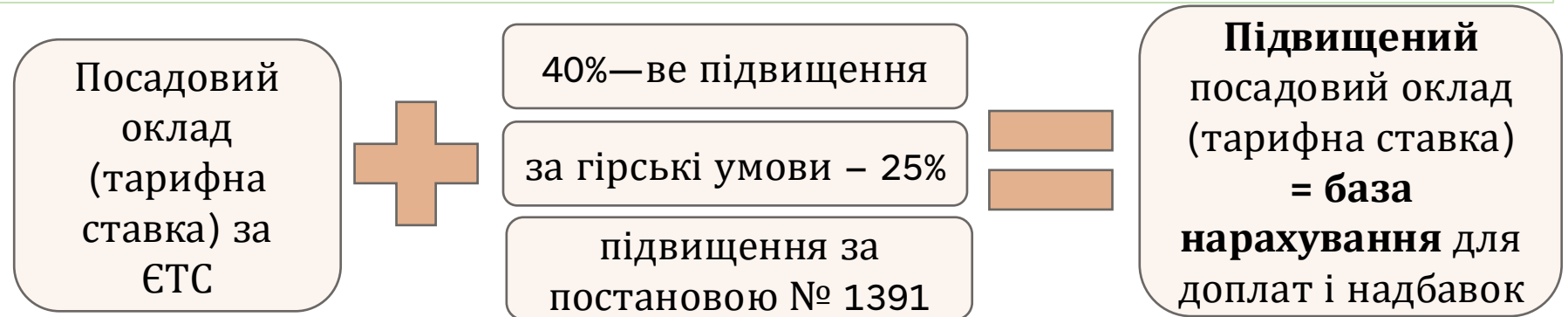
Лист МОН від 06.01.2026 №1/162-26: 40% підвищення стосується не лише закладів середньої та вищої освіти, а й закладів дошкільної, позашкільної та професійної освіти.

У разі підвищення за кількома підставами, абсолютний розмір кожного підвищення визначається виходячи з розміру посадового окладу (ставки заробітної плати) **без урахування іншого** підвищення (п. 2 Постанови № 1749).

Обчислення розміру підвищень і утворення підвищеного окладу:

- 1) розмір кожного підвищення визначаємо від посадового окладу (тарифної ставки),
- 2) всі підвищення окладу, як 40-відсоткове, так і інші, передбачені Постановою № 1391, розраховуються від посадового окладу (тарифної ставки) за ЄТС окремо одне від іншого;
- 3) до посадового окладу (тарифної ставки), визначеної за ЄТС, додаються суми всіх підвищень і вони утворюють новий посадовий оклад (тарифну ставку).

III. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ



Надбавка за роботу у несприятливих умовах праці та за престижність

Доплати за окремі види педагогічної діяльності, передбаченої Постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391, є новоутворений посадовий оклад з урахуванням підвищень.

Доплата за несприятливі умови праці у закладах освіти за Постановою КМУ від 08.11.2024 № 1286: Педагогічним працівникам закладів загальної встановлена щомісячна доплата:

- **2600 грн.** — пропорційно до обсягу навчального навантаження (обсягу педагогічної роботи);
- **5200 грн** — в закладах, у яких освітній процес організовано в очній (змішаній) формі, які безпосередньо виконують свої обов'язки та завдання на територіях окремих територіальних громад прифронтових і прикордонних областей, перелічених у додатку до цієї постанови.

III. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Надбавка за престижність праці передбачена постановою КМУ від 23.03.2011 № 373 у граничному розмірі 30% посадового окладу (ставки зарплати), але не менше 5% педагогічним працівникам закладів **дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної, фахової передвищої освіти, закладів вищої освіти та інших установ і закладів** незалежно від їх підпорядкування (на весь обсяг навчального навантаження).

Надбавку за престижність не встановлюють для посад: професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента, викладача-стажиста, провідного концертмейстера, концертмейстера, завідувача: докторантури, аспірантури, лікарської резидентури, інтернатури, підготовчого відділення.

Надбавка за особливі умови та за престижність, доплати

Вид виплати	Розмір	Порядок визначення	Сума, грн.
Тарифна ставка (тижнева навантаження – 18 год.)	13-ий розряд	3470 грн x 2,27	7 877
Підвищення на 40% за Постановою № 1749	40%	7 877 грн. x 40%	3150,80
Підвищення за педагогічне звання «Старший вчитель»	10%	7 877 грн. x 10%	787,70
Новоутворений тарифна ставка		7 877 + 3150,80 + 787,70	11 815,50
Надбавка за вислугу років	30%	11 815,50 x 30%	3 544,65
Надбавка за престижність	20%	11 815,50 x 20%	2 363,10
Доплата за несприятливі умови праці	2 600 грн		2 600,00
Всього нараховано за січень 2026	—	—	20 323,25

Оплата праці вихователів в дитсадках

Наказ МОН від 27.01.2025 №100 встановив нові правила оплати праці педагогічних працівників закладів дошкільної освіти відповідно до Закону №3788.

Тарифікація здійснюється на основі робочого часу, що включає педагогічне навантаження та іншу педагогічну діяльність.

Посадовий оклад (ставка заробітної плати) встановлюється педагогічному працівникові за робочий час, визначений відповідно до законодавства:

- **для керівника, вихователя-методиста, соціального педагога, асистента вихователя - 35 годин** на тиждень;
- **для вихователя, практичного психолога та інших педагогічних працівників - 30 годин** на тиждень.

Норма педагогічного навантаження (безпосереднє здійснення освітнього процесу з вихованцями), що є складовою робочого часу педагогічного працівника закладу дошкільної освіти, становить для:

- **вихователя, інструктора з фізкультури - 25 годин** на тиждень;
- **музичного керівника - 24 години** на тиждень;
- **практичного психолога, вчителя-дефектолога, вчителя-логопеда - 20 годин** на тиждень;
- **керівника гуртка (студії, секції тощо), вчителя - 18 годин** на тиждень.

Педагогічне навантаження педпрацівника менше норми — лише за його письмової згоди.

Оплата праці вихователів в дитсадках

Робота педагогічного працівника понад норму педагогічного навантаження (виконання методичної, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності, передбаченої трудовим договором) може здійснюватися поза межами закладу освіти.

Години заміщення тимчасово відсутніх педагогічних працівників не враховуються в нормі робочого часу та оплачуються додатково відповідно до чинного законодавства.

Посади педпрацівників ДЗО	Норма робочого часу згідно з законодавством	Тижнева норма педагогічного навантаження
Керівник, вихователь-методист, соціальний педагог, асистент вихователя	35 годин на тиждень	
Вихователь, Інструктор з фізкультури	30 годин на тиждень	25 годин
Музичний керівник		24 годин
Практичний психолог, Вчитель-дефектолог, Вчителя-логопед		20 годин
Керівника гуртка (студії, секції тощо), Вчителя		18 годин

У 2025 – лист МОН від 21.05.25 р. № 1/10474-25:
Робочий час у тарифікаційному списку = Педагогічне навантаження в тарифікаційному списку / Норму педагогічного навантаження за ст. 26 Закону № 3788
х Норму робочого часу на ставку за ст. 26 Закону № 3788.

Яке підвищення для педагогів планується з 01.09.2026

З 01.09.2026 планується чергове підвищення зарплати педагогів ще на 20%.

МОН розробило 4 моделі оплати праці педагогів, які планують винести на обговорення, кожна з моделей передбачає різні підходи до формування зарплати вчителів.

Перша модель — передбачає збільшення педагогічного навантаження.

Друга модель — без підвищення педагогічного навантаження.

Третя модель — пропонує пропорційне підвищення зарплат для різних категорій учителів.

Четверта модель — непропорційне зростання оплати праці з акцентом на молодих педагогів, що має стимулювати вхід у професію, адже рівень оплати праці молодого вчителя нині перебуває нижче будь-яких прийнятних стандартів.

III. НОВАЦІЇ- 2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Підвищення зарплати соціальним працівникам

Лист Мінсоцполітики від 12.01.2026 № 1103-1358/03-26:

<...> під час визначення граничних розмірів посадових окладів працівників надавачів соціальних та реабілітаційних послуг, тарифні розряди посад яких затверджено постановою КМУ від 30.08.2002 № 1298 <...> застосовується додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів 2,5.

<...> Отже, **додатковий коефіцієнт підвищення посадових окладів 2,5 застосовується для визначення граничних розмірів посадових окладів всіх працівників, посади яких передбачені штатними розписами надавачів соціальних та реабілітаційних послуг, за винятком фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб**, розмір оплати праці яких визначається згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 2 серпня 2024 р. № 868 «Деякі питання оплати праці фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб».

Водночас повідомляємо, що листи Мінсоцполітики не є нормативно-правовими актами і не можуть встановлювати нові правові норми, а мають лише інформаційний характер.

III. НОВАЦІЇ- 2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Підвищення зарплати соціальним працівникам

Лист Мінсоцполітики від 12.01.2026 № 1103-1358/03-26:

КМУ постановою від 26.12.2025 №1750 запровадив додатковий коефіцієнт 2,5 для підвищення граничних розмірів посадових окладів працівників надавачів соціальних та реабілітаційних послуг.

Надавачі соціальних послуг — це юридичні та фізичні особи, у тому числі ФОП, внесені до Реєстру надавачів та отримувачів соціальних послуг (п. 6 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 № 2671-VIII).

<https://soc.gov.ua/edata/providers-list>

Умови оплати праці працівників надавачів визначаються соціальних послуг згідно з:

- Постановою КМУ від 30.08.2002 №1298;
- Умовами, затверджені наказом Мінсоцполітики, МОЗ від 05.10.2005 №308/519;
- нормативно-правовими актами з питань оплати праці інших категорій працівників відповідних галузей бюджетної сфери, що не передбачені Умовами (педагогічних працівників, працівників культури, сільського господарства та інших), але також є працівниками надавачів соціальних послуг.

III. НОВАЦІЇ- 2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Посадові оклади надавачів соціальних і реабілітаційних послуг

Розміри посадових окладів працівників надавачів соціальних та реабілітаційних послуг у 2026 році відповідео до постанови КМУ від 26.12.2025 № 1750

Розд. XLIII Соціальні та реабілітаційні послуги
додатка 2 до Постанови № 1298:

Керівники, у т. ч. керівники структурних підрозділів

Фахівець із соціальної роботи; фахівець із

соціальної допомоги вдома; соціальний

працівник; ергономіст; інструктор з праці

Фахівець з фізичної реабілітації

Фахівець із супроводу ветеранів війни та

демобілізованих осіб

Соціальний працівник (допоміжний персонал);

інструктор з трудової адаптації

Аудіодискриптор (тифлокоментатор); інші

професіонали та фахівці

Інші: Соціальний робітник; перекладач жестової

мови (сурдоперекладач); супроводжувач осіб з

обмеженими можливостями

Тарифний розряд	Посадовий оклад за ЄТС, грн	Граничний розмір окладу з урахуванням коефіцієнта 2,5, грн
6	5032	12580,00
7	5344	13360,00
8	5691	14227,50
9	6003	15007,50
10	6315	15787,50
11	6836	17090,00
12	7356	18390,00
13	7877	19692,50
14	8397	20992,50
15	8953	22382,50
16	9681	24202,50
17	10410	26025,00
18	11139	27847,50

Хто такі надавачі реабілітаційних послуг

Закон України «Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я» від 03.12.2020 № 1053-IX:

4. До надавачів реабілітаційної допомоги належать:

- 1) фахівці з реабілітації;**
- 2) реабілітаційні заклади, відділення, підрозділи, інші уповноважені суб'єкти господарювання;**
- 3) мультидисциплінарні реабілітаційні команди.**

Стаття 10. Фахівці з реабілітації

1. До фахівців з реабілітації належать:

- 1) лікарі фізичної та реабілітаційної медицини;**
 - 2) фізичні терапевти;**
 - 3) ерготерапевти;**
 - 4) терапевти мови і мовлення;**
 - 5) протезисти-ортезисти;**
 - 6) психологи, психотерапевти;**
 - 7) сестри медичні з реабілітації;**
 - 8) асистенти фізичних терапевтів та ерготерапевтів.**
- Фахівці з реабілітації можуть бути у складі мультидисциплінарної реабілітаційної команди

До реабілітаційних закладів належать:

- 1) реабілітаційні лікарні та реабілітаційні центри незалежно від форми власності, які надають реабілітаційну допомогу в післягострому та довготривалому реабілітаційних періодах;
- 2) амбулаторні реабілітаційні заклади незалежно від форми власності, які надають реабілітаційну допомогу в післягострому та довготривалому реабілітаційних періодах;
- 3) центри психологічної реабілітації та/або травматерапії;
- 4) протезно-ортопедичні підприємства незалежно від підпорядкування і форми власності;
- 5) заклади комплексної реабілітації, включаючи заклади медико-психологічної реабілітації.

Реабілітаційні відділення, підрозділи визначені ч. 2 ст. 11 Закону № 1053-IX.

Якою має бути зарплата фахівця із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб

2. Установити, що:

1) мінімальний розмір оплати праці фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці установлюється в межах фонду оплати праці **на рівні не менше 25000 гривень залежно від кваліфікаційної категорії**;

2) фахівцям із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб за фактично відпрацьований час виплачуються надбавки:

- за особливий характер праці у розмірі до 50 % посадового окладу;
- за складність, напруженість у роботі у розмірі 50% посадового окладу.

п. 2 Постанови № 868

III. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Фахівець із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб	Провідний	14 тарифний розряд	2,42	8397 грн
	I категорія	13 тарифний розряд	2,27	7877 грн
	II категорія	12 тарифний розряд	2,12	7356 грн
	Без категорії	11 тарифний розряд	1,97	6836 грн

Оплата праці посадовців органів місцевого самоврядування

Посадові оклади посадових осіб і службовців органів місцевого самоврядування вихзначено додатками 48 - 53 і 55 до постанови КМУ від 09.03.2006 № 268.

Постановою КМУ від 25.04.2023 № 391 рекомендувати органам місцевого самоврядування застосувати положення пункту 1 цієї постанови.

1) на період воєнного стану для працівників, які безпосередньо здійснюють свої повноваження:

- **на територіях активних бойових дій, територіях активних бойових дій**, на яких функціонують державні електронні інформаційні ресурси, включених до Переліку № 376, для яких не визначена дата завершення бойових дій, **посадові оклад визначаються з урахуванням коефіцієнта 2;**
- **на територіях активних бойових дій, територіях активних бойових дій**, на яких функціонують державні електронні інформаційні ресурси, включених до Переліку №и 376, для яких не визначена дата завершення бойових дій, **посадові оклади працівників, які безпосередньо здійснюють свої повноваження в особливих умовах під час інтенсивних обстрілів один або більше разів протягом доби** по території відповідного населеного пункту), визначаються **з урахуванням коефіцієнта 3 у розрахунку на місяць пропорційно робочим дням**, коли протягом доби відбувалися обстріли з урахуванням фактичного виконання обов'язків згідно з наказом керівника державного органу;
- **на територіях можливих бойових дій**, включених до Переліку № 376, для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій, **посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнта 1,5.**

Оплата праці державних службовців

2. Установити, що у 2026 році:

- з метою визначення посадових окладів для посад державної служби обласних державних адміністрацій (військових адміністрацій), Київської міської державної адміністрації (виконавчого органу Київської міської ради) застосовується схема посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів органів сектору безпеки і оборони (крім Міністерства оборони, Міністерства внутрішніх справ), обласних та окружних прокуратур, а також Пенсійного фонду України у 2026 році, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2023 р. № 1409, з урахуванням змін, внесених цією постановою;
 - **в державних органах, які провели класифікацію посад державної служби, посадові оклади державних службовців, визначені схемами посадових окладів, затвердженими постановою КМУ від 29 грудня 2023 р. № 1409**, у разі зміни грейду порівняно з 2025 роком застосовуються після проведення повторної класифікації посад згідно з частиною п'ятою статті 51 Закону України “Про державну службу”.
- До проведення повторної класифікації посад**, передбаченої абзацом третім цього пункту, застосовуються **розміри посадових окладів, встановлені для таких посад у 2025 році**.

Схему посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів держорганів у 2026 році і Схему посадових окладів на посадах держслужби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів органів сектору безпеки і оборони (крім Міноборони, МВС), обласних та окружних прокуратур, а також ПФУ у 2026 році – з 01.01.2026 викладено в новій редакції постановою КМУ від 30.01.2026 № 114 – діють з 01.01.2026.

Оплата праці патронатної служби і з функціями обслуговування

Постановою КМУ від 24.12.2019 № 1112 затверджені:

Умови оплати праці працівників патронатних служб у державних органах

Умови оплати праці працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування.

Коефіцієнт визначення посадового окладу у співвідношенні до двох розмірів прожиткового мінімуму для працевдатних осіб на 1 січня календарного року.

Прожитковий мінімум для працевдатних осіб у **2026 підвищено до 3328 грн** (у 2025 був 3028).

Вимога щодо використання працівниками держорганів щорічних відпусток (з п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону про відпустки) поширюється не лише держслужбовців, а й працівників патронатної служби, працівників, які виконують функції з обслуговування держорганів, та інших працівників.

III. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Відпустки працівників у органах державної служби

Стаття 42. Установити, що у 2026 році відпустки, визначені пунктом [1](#) частини першої статті 4 Закону України "Про відпустки", на які працівник державного органу набув право за останній відпрацьований робочий рік, мають бути використані таким працівником до кінця 2026 року.

У разі невикористання працівником державного органу відпусток, визначених частиною першою цієї статті, йому в межах затверджених видатків на оплату праці відповідного державного органу має бути виплачено грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки, на які він набув право за останній відпрацьований робочий рік.

Лист Мінекономіки від від 02.12.2025 № 4701-05/83227-09 і лист НАДС від 21.11.2025 № 10558/10.3-25:

- на кінець 2026 року останнім відпрацьованим робочим роком для щорічної основної відпустки держслужбовців буде **2025-2026 робочий рік**;
- заміна відпустки грошовою компенсацією можлива лише **після використання працівником 24 календарних днів** щорічної відпустки за відповідний робочий рік;
- дата закінчення відпустки може припадати на наступний рік;
- якщо право на щорічну додаткову відпустку набуто у 2025 році і вона **не використана до кінця 2026**, — така відпустка підлягає **компенсації** відповідно до ст. 42 Закону про Держбюджет-2026.

III. НОВАЦІЇ-2026 ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Оплата робітників, які обслуговують держоргани і ОМС

Місячні оклади (тарифні ставки) робітників, зайнятих обслуговуванням держорганів та ОМС, затверджені наказом Мінекономіки від 23.03.2021 № 609:

— для робітників з обслуговуванням органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших **державних органів**, — у додатках 1—3 до наказу № 609;

— для робітників з обслуговуванням **ОМС** та їх виконавчих органів, — у додатках 4—6 до наказу № 609.

«Схемні» оклади (ставки) робітників, які обслуговують держоргани та ОМС, з 01.01.2026 підвищуються пропорційно підвищенню посадового окладу працівника 1-го тариф. розряду за ЄТС.

Для визначення нових розмірів окладів «схемні» оклади, зазначені у додатках 1—6 до наказу № 609 на 01.12.2021, **множимо на коефіцієнт підвищення - 1,199447 (3470 грн : 2893 грн).**

Водій транспортних засобів залежно від класу автомобіля	Робочий об'єм двигуна, літрів	«Схемна» тарифна ставка	Тарифна ставка з 01.01.2026, грн
Особливо малий та малий	До 1,8 (включно)	3565	4276
Середній	Понад 1,8 до 3,5	3696	4433
Великий	Понад 3,5	3865	4636

Професії працівників	Схемна ставка, грн	Ставка з 01.01.2026, грн
Двірник, гардеробник, кур'єр, візник, кубівник, ліфтер, опалювач, прибиральник службових приміщень	3541	4247

ПЛАН ВЕБІНАРУ

ІV. ОПЛАТА ПРАЦІ НА КНП у 2026

1. Якою буде розмір мінімальної оплати для медиків у 2026
- ! 2. Чи варто КНП в 2026 керуватися Умовами № 308/519?
3. Чому доцільно переглянути ситему оплати праці на КНП
4. Чому доцільно переглянути ситему оплати праці на КНП
5. Назви професій (посад) у штатному розписі мають відповідати Переліку № 1065 і Класифікатору професій
6. З 1 січня 2026 підвищено МЗП: чи вносити зміни до колдоговору, Положення про оплату праці та штатного розпису
7. Інші зміни законодавства

Якою буде мінімальний розмір оплати медиків у 2026 році

Постанова КМУ від 13.01.2023 № 28 (у редакції постанови від 14.01.2026 № 30):

1. Установити, що:

1) в державних та комунальних закладах охорони здоров'я, які одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики:

мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці установлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

— **20000 гривень** для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я, посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я, **посади професіоналів у сфері охорони здоров'я (крім професіоналів судово-медичного профілю та професіоналів у сфері надання соціальних послуг, які можуть залучатися до провадження професійної діяльності у сфері охорони здоров'я);**

— **15000 гривень** для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я лікарів-інтернів, що віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців;

— **13500 гривень** для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, **віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців.**

IV. ОПЛАТА ПРАЦІ НА КНП У 2026

Якою буде мінімальний розмір оплати медиків у 2026 році

Постанова КМУ від 13.01.2023 № 28 (у редакції постанови від 14.01.2026 № 30):

1⁻¹) на період воєнного стану, але не довше 31 грудня 2026 року **для медичних, фармацевтичних працівників, фахівців з реабілітації та молодшого медичного персоналу** за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці, які безпосередньо надають спеціалізовану та екстрену медичну допомогу та виконують свої обов'язки в державних та комунальних ЗОЗ, які уклали з НСЗУ договір про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій:

на територіях активних бойових дій та територіях активних бойових дій, на яких функціонують державні електронні інформаційні ресурси, включених до Переліку № 376 , для яких не визначена дата завершення бойових дій, мінімальний розмір оплати праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

- **28000 гривень** для осіб, які займають лікарські посади у ЗОЗ (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у ЗОЗ (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у сфері охорони здоров'я (крім професіоналів судово-медичного профілю та професіоналів у сфері надання соціальних послуг, які можуть залучатися до провадження професійної діяльності у сфері охорони здоров'я);
- **18000 гривень** для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);
- **10000 гривень** для осіб, які займають посади молодшого медичного персоналу в ЗОЗ.

Якою буде мінімальний розмір оплати медиків у 2026 році

Постанова КМУ від 13.01.2023 № 28 (у редакції постанови від 14.01.2026 № 30):

1⁻¹) на період воєнного стану, але не довше 31 грудня 2026 року для медичних, фармацевтичних працівників, фахівців з реабілітації та молодшого медичного персоналу за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці, які безпосередньо надають спеціалізовану та екстрену медичну допомогу та виконують свої обов'язки в державних та комунальних ЗОЗ, які уклали з НСЗУ договір про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій:

<...> на територіях можливих бойових дій, включених до Переліку № 376, для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій, мінімальний розмір оплати праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

— 23000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у ЗОЗ (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у ЗОЗ (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у сфері охорони здоров'я (крім професіоналів судово-медичного профілю та професіоналів у сфері надання соціальних послуг, які можуть залучатися до провадження професійної діяльності у сфері охорони здоров'я);

— 15500 гривень для осіб, які займають посади у ЗОЗ, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);

— 9000 гривень для осіб, які займають посади молодшого медичного персоналу в ЗОЗ.

Чи варто КНП в 2026 керуватися умовами № 308/519

1. Система оплати праці має бути обов'язково на підприємстві: тарифна чи інша – її астановлюють у колдоговорі (за відсутності — в іншому локальному акті).

2. Складові системи оплати праці: **форми оплати праці, норми праці, розцінки, доплати, надбавки, премії, компенсації, заохочувальні виплати й умови їх встановлення.**

Вони можуть бути інші, ніж в Умовах № 308/519.

3. Основа для побудови системи оплати праці: **мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) + міжпосадові (міжкваліфікаційні) співвідношення чи мінімальна базова величина + змінна величина**, що залежить від кваліфікації та результатів роботи.

4. Базові складові системи оплати праці — це **тарифна сітка, схема посадових окладів, додаткова оплата, преміювання, заохочення.**

Основу для тарифної сітки, схеми посадових окладів КНП можна брати з Умов № 308/519, але все прописувати в колдоговорі (чи варто?).

5. Конкретний перелік надбавок, доплат, система преміювання, види винагород, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Порядок № 1418 і постанова № 524 — не поширюються на КНП, але в колдоговорі можуть бути передбачені вналогічні виплати.

6. Проект Трудового кодексу і Закон про справедливую систему оплати праці в Україні планується прийняти до 01.01.2027.

Чому доцільно переглянути систему оплати праці на КНП

I. Умови № 308/519 містять:

- низькі посадові оклади (тарифні ставки);
- складний порядок визначення розміру оплати керівників структурних підрозділів;
- велика кількість підвищень з утворенням посадового окладу;
- норми, які не відповідають КЗпП;
- дублювання норм з Умов № 308/519 без конкретизації = відсутня система оплати праці.

II. Назва закладів охорони здоров'я у Умовах № 308/519 не відповідають Переліку № 385.

III. Назви посад в у Умовах № 308/519 не відповідають Переліку № 1065.

IV. Низькі місячні (посадові) оклади:

- медичних працівників ускладнюють дотримання мінімального розміру оплати праці за Постановою № 28;
- службовців і робітників призводять до зрівнялівки і визначення доплати до МЗП.

V. Оплата праці директора КНП:

- якщо у контракті не значений конкретний посадовий оклад – по порядок його визначення (з обмеженням залежно від середньої зарплати медичних працівників) має бути прописаний у колдовому договорі;
- розмір премії встановлюється відповідно до положення про преміювання та за погодженням з органом управління (п. 16 Типового контракту (ПКМУ від 21.08.2019 № 792)).

Назви професій (посад) у штатному розписі мають відповідати Переліку № 1065 і Класифікатору професій

I. Класифікатор професій – Зміна № 16

Нові професійні назви посад:

- «Лікар-отоларинголог-онколог»;
- «Асистент протезиста-ортезиста»;

Зміна професійної назви посади:

- «Лікар-невропатолог» змінено на «Лікар-невролог»

Можна додавати похідні слова «головний», «провідний», «старший», «черговий», «стажист». якщо не передбачено такі слова у базових найменуваннях професій (посад).

II. Перелік № 1065 – на що звернути увагу:

- немає посади «Біолог»;
- немає посади «Лікар-невропатолог»;
- немає «Сестра медична-аудіометрист (брат медичний-аудіометрист)»
- посада «Лаборант (медицина)» передбачає розшифрування: Лаборант з біохімії, Лаборант з вірусології ...
- Сестра медична (брат медичний) — координатор з гігієни рук замість ~~Сестра медична (брат медичний) координатор з гігієни рук~~
- Молодша медична сестра (молодший медичний брат) ~~перев'язувальна, операційна, ванниця~~

З 1 січня 2026 підвищено МЗП: чи вносити зміни до колдоговору, Положення про оплату праці та штатного розпису

ОПЛАТА ПРАЦІ НА КПП У 2026

1. Це залежить від того, чи прив'язаний міні мальний посадовий оклад до розміру Прожиткового мінімуму, Розміру посадового окладу працівника І тарифного розряду за ЄТС чи розміру МЗП.
2. Якщо КНП досі використовує Умови № 308/519, доцільно внести зміни до колдоговору, оновити ситему оплати праці та затвердити оновлений штатний розпис.
3. Якщо змінилася Структура і штати, найменування структурних підрозділів, реорганізація структурних підрозділів, зміна найменувань посад і введення нових – потрібно внести зміни до локальних актів і до штатного розпису.
4. Якщо проведена атестація робочих місць за умовами – потрібно внести зміни до колективного договору (Положення про оплату праці).
5. Якщо у контракті з директором КНП не встановлений конкретний посадовий оклад і порядок його визначення – це потрібно прописати у колективному договорі.
6. Якщо відсутнє Положення про преміювання і не встановлені критерії преміювання (залежно від показників (індикаторів) якості) - це потрібно прописати Положенні про преміювання, який є додаткеом до колективного договору.

Інші новації законодавства

Для донорів з 25.01.2026:

1. Листки непрацездатності оплачуються **на загальних підставах незалежно від стажу**.
2. Гарантії щодо збереження середньої зарплати за день обстеження, день донації і день відпочинку після донації – діють на підставі ст. 124 КЗпП.

1. 3 1.01.2026 - Принципи, критерії і межі розумного пристосування та універсального дизайну затверджені постановою КМУ від 17.12.2025 № 1673.

2. проект ПЕРЕЛІКу штатних одиниць, що відносяться до робіт, професій з важкими, шкідливими чи небезпечними умовами праці та які не включаються до середньооблікової кількості осіб штатного облікового складу при розрахунку нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. <https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2026/01/perelik.pdf>

3. проект ПОРЯДКу зарахування роботодавцем до виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю забезпечення роботою осіб з інвалідністю першої групи незалежно від причин її встановлення або осіб з інвалідністю другої групи з порушенням зору або психічними розладами.

З 1 квітня 2026 буде оновлено норми Закону № 1105:

1. Паперові листки непрацездатності дозволені у певних випадках.
2. Норми щодо відповідальності за формування необґрунтованого медичного висновку і відшкодування та стягнення використаних страхових коштів за необґрунтованим ЛН.



**ДЯКУЄМО ЗА
УВАГУ!**

Компанія

Комплексні бюджетні системи

Електронна адреса

webinar@kbs.net.ua

Сайт

kbs.net.ua



КОМПЛЕКСНІ
БЮДЖЕТНІ
СИСТЕМИ