

# EBS QUARTERLY REVIEW

ОГЛЯД  
ЗАКОНОДАВЧИХ  
ЗМІН



# ЗМІСТ

## Воєнний час

- В Україні оголошено воєнний стан ([читати](#))
- Затверджено порядок надання гуманітарної та іншої допомоги населенню під час воєнного стану ([читати](#))
- Як діяти роботодавцю щодо працівників у різних ситуаціях під час воєнного стану ([читати](#))
- Як купувати валюту для критичного імпорту? ([читати](#))
- Трудові відносини з різними категоріями працівників під час війни ([читати](#))
- На час війни зупинено перебіг строків оскарження рішень ДПС ([читати](#))

## Аутсорсинг бухгалтерського обліку та оподаткування

- Особливості оподаткування та подання звітності під час воєнного стану ([читати](#))
- Як декларувати ПДВ в умовах воєнного стану ([читати](#))
- Закон 2120 – зміни законодавства у зв'язку з воєнним станом ([читати](#))
- З 15 березня діє оновлена форма декларації з податку на прибуток ([читати](#))
- Дія Сіті – спеціальний правовий режим для ІТ-сфери ([читати](#))
- З 11 лютого діє оновлений перелік №1336 щодо звільнення від застосування РРО ([читати](#))
- Як визначається місце постачання електронних послуг? ([читати](#))

## Аутсорсинг розрахунку заробітної плати

- Нові правила трудових відносин під час війни ([читати](#))
- Компенсації роботодавцю витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб ([читати](#))
- Медстрахування за рахунок роботодавця з 01.01.2022: що із ПДФО та ВЗ ([читати](#))
- Особливості оподаткування доходів спеціаліста резидента «Дія Сіті» ([читати](#))
- Як зазначати номер е-лікарняного працівника-сумісника в заяві-розрахунку? ([читати](#))
- ПДФО за працівників, які працюють віддалено ([читати](#))

## HR консалтинг

- Надзвичайна ситуація під час війни на виробництві: які дії роботодавця та працівників? ([читати](#))
- Трудові відносини з різними категоріями працівників під час війни ([читати](#))
- Коли спостереження за працівником на робочому місці є правомірним ([читати](#))
- Графік відпусток ([читати](#))
- Гіг-контракти ([читати](#))

## Юридичний консалтинг

- Чи має фізособа-«єдинник» подавати заяву про припинення своєї діяльності до ДПС? ([читати](#))
- Держфінмоніторинг запусків тестування Е-кабінету ([читати](#))

## Фінансовий аудит

- Примітки до річної фінансової звітності ([читати](#))

## Управлінський консалтинг та ІТ

- До якого часу будуть чинними ЕЦП від ІДД ДПС ([читати](#))



# ВОЄННИЙ ЧАС



## В УКРАЇНІ ОГОЛОШЕНО ВОЄННИЙ СТАН

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України "Про правовий режим воєнного стану" в Україні оголошено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб - Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» ([Указ № 64](#)). Указ затверджено Законом України від 24 лютого 2022 [№ 2102-IX](#). Указом Президента України від 14.03.2022 №133/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» воєнний стан продовжено до 25 квітня 2022 року.

Постановою НБУ від 24.02.2022 № 18 «Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану» введено тимчасові обмеження із 24 лютого 2022 року:

- призупинення роботи валютного ринку України, крім операцій з продажу іноземної валюти клієнтами;
- призупинення банками – емітентами електронних грошей здійснення випуску електронних грошей, поповнення електронних гаманців електронними грошима, розповсюдження електронних грошей.

### Валютний курс

Нацбанк **зафіксував офіційний курс** гривні до іноземних валют, офіційний курс гривні до спеціальних прав запозичення, а також розрахункову ціну банківських металів на рівнях, на яких вони діяли **24 лютого 2022 року**.

### Заборони

Уповноваженим установам **заборонено** здійснювати **будь-які валютні операції**:

- 1) з використанням **російських рублів** та **білоруських рублів**;
- 2) **учасником яких є юридична або фізична особа**, яка має місцезнаходження (zareєстрована/ постійно проживає) в **Російській Федерації** або в **Республіці Білорусь**;
- 3) для **виконання зобов'язань перед юридичними або фізичними особами**, які мають місцезнаходження (zareєстрована/постійно проживає) в **Російській Федерації** або в **Республіці Білорусь**.

Крім того, **зупинено** здійснення обслуговуючими банками **видаткових операцій** за рахунками резидентів **держави, що здійснила збройну агресію проти України**.

Уповноваженим установам **заборонено** здійснювати за дорученням клієнтів транскордонні перекази валютних цінностей з України, **крім** випадків здійснення:

- 1) власних операцій банків, включаючи розрахунки з міжнародними платіжними системами;
- 2) імпорتنих операцій резидентів з купівлі товарів критичного імпорту за переліком, затвердженим Кабміном;
- 3) валютних операцій МФО, включаючи представництва МФО, а також валютних операцій резидентів та нерезидентів з переказу коштів в іноземній/національній валюті з метою розрахунків з МФО або з його представництвом;
- 4) валютних операцій резидентами та нерезидентами для проведення мобілізаційних та інших заходів (потреб), визначених законами України, що регулюють відносини у сферах забезпечення



національної безпеки та оборони;

5) операцій з оплати витрат на лікування в медичних закладах іноземної держави, оплати витрат на транспортування хворих, оплати витрат, пов'язаних зі смертю громадян за кордоном (транспортні витрати та витрати на поховання);

6) на підставі окремих дозволів (рішень) Нацбанку, що приймають на підставі звернень Кабміну, міністерств та інших державних органів України;

7) переказів на користь дипломатичних представництв, консульських установ України за кордоном.

Установлено, що уповноважені установи здійснюють **операції з купівлі** (які дозволено [пп. пп. 1 та 3 п. 12 цієї Постанови № 18](#)) **та продажу іноземної валюти** за дорученням клієнтів:

- у **доларах США** – за офіційним курсом Нацбанку, який діє в день здійснення операції;
- в **інших** іноземних валютах – за курсом, який визначають на підставі офіційного курсу гривні до долара США, що діє в день здійснення операції, а також інформації про поточні курси іноземних валют до долара США (або долара США до іноземних валют) на міжнародних валютних ринках, які отримуються через торговельно-інформаційні системи на момент здійснення операції.

## **Заборони**

Уповноваженим установам **заборонено** здійснювати **будь-які валютні операції**:

1) з використанням **російських** рублів та **білоруських** рублів;

2) **учасником яких є юридична або фізична особа**, яка має місцезнаходження (zareєстрована / постійно проживає) в **Російській Федерації** або в **Республіці Білорусь**;

3) для **виконання зобов'язань перед юридичними або фізичними особами**, які мають місцезнаходження (zareєстрована / постійно проживає) в **Російській Федерації** або в **Республіці Білорусь**.

Крім того, **зупинено** здійснення обслуговуючими банками **видаткових операцій** за рахунками резидентів **держави, що здійснила збройну агресію проти України**.

Уповноваженим установам **заборонено** здійснювати за дорученням клієнтів транскордонні перекази валютних цінностей з України, **крім** випадків здійснення:

1) власних операцій банків, включаючи розрахунки з міжнародними платіжними системами;

2) імпортних операцій резидентів з купівлі товарів критичного імпорту за переліком, затвердженим Кабміном;

3) валютних операцій МФО, включаючи представництва МФО, а також валютних операцій резидентів та нерезидентів з переказу коштів в іноземній/національній валюті з метою розрахунків з МФО або з його представництвом;

4) валютних операцій резидентами та нерезидентами для проведення мобілізаційних та інших заходів (потреб), визначених законами України, що регулюють відносини у сферах забезпечення національної безпеки та оборони;

5) операцій з оплати витрат на лікування в медичних закладах іноземної держави, оплати витрат на транспортування хворих, оплати витрат, пов'язаних зі смертю громадян за кордоном (транспортні витрати та витрати на поховання);

6) на підставі окремих дозволів (рішень) Нацбанку, що приймають на підставі звернень Кабміну, міністерств та інших державних органів України;

7) переказів на користь дипломатичних представництв, консульських установ України за кордоном.

## ЗАТВЕРДЖЕНО ПОРЯДОК НАДАННЯ ГУМАНІТАРНОЇ ТА ІНШОЇ ДОПОМОГИ НАСЕЛЕННЮ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Кабмін [постановою від 07.03.2022 р. № 220](#) затвердив Порядок надання гуманітарної та іншої допомоги цивільному населенню в умовах воєнного стану в Україні.

Цей Порядок визначає механізм надання гуманітарної та іншої допомоги цивільному населенню в умовах воєнного стану в Україні за рахунок коштів, що надійшли в національній та іноземній валюті на поточний рахунок Мінсоцполітики, відкритий у Нацбанку, від фізичних та юридичних осіб, резидентів і нерезидентів як благодійна пожертва, гуманітарна допомога, гранти та дарунки (далі — кошти).

**Одержувачами коштів є** обласні та Київська міська військові адміністрації; районні військові адміністрації та виконавчі органи міських, районних у містах, сільських, селищних рад; заклади, санаторії, підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, благодійні організації і громадські об'єднання.

**Кошти, що надійшли на рахунок для надання допомоги постраждалому цивільному населенню в умовах воєнного стану в Україні, спрямовуються на:**

- задоволення продовольчих потреб – закупівлю продуктів харчування, у тому числі дитячого харчування, питної води та їх доставку до місць призначення;
- забезпечення одягом та взуттям, товарами першої необхідності, гігієнічними засобами — закупівлю одягу, взуття, товарів першої необхідності, гігієнічних засобів та їх доставку до місць призначення;
- забезпечення медичними засобами — закупівлю лікарських засобів, імунобіологічних препаратів (вакцин), медичних виробів, допоміжних засобів до них, медичного обладнання та їх доставку до місць призначення;
- евакуацію/вивезення/переміщення цивільного населення із місцевості, де ведуться бойові дії, та небезпечних територій у безпечні місця, зокрема на оплату транспортних послуг, паливно-мастильних матеріалів;
- забезпечення гуманітарною допомогою – оплату транспортування гуманітарних вантажів, послуг для зберігання гуманітарної та іншої допомоги на території України;
- облаштування місць розміщення громадян, які у зв'язку з бойовими діями залишили місце проживання/перебування (вимушеним переселенцям);
- оплату інших заходів, спрямованих на підтримку цивільного населення в умовах воєнного стану.

**Першочергово кошти спрямовуються на:**

- евакуацію/вивезення/переміщення цивільного населення із місцевості, де ведуться бойові дії;
- задоволення продовольчих потреб, забезпечення медичними засобами цивільного населення у місцевості, де ведуться бойові дії;
- забезпечення гуманітарною допомогою цивільного населення у місцевості, де ведуться бойові дії.

Мінсоцполітики на підставі прийнятого комісією рішення щодо розподілу коштів для забезпечення надання допомоги перераховує кошти з поточного рахунка Мінсоцполітики, відкритого у Національному банку, на рахунки одержувачів коштів.

У разі коли одержувач коштів є бюджетною установою, кошти в національній валюті перераховуються Мінсоцполітики на рахунки, відкриті в органах Казначейства за кодом бюджетної класифікації 25020200 “Надходження, що отримують бюджетні установи від підприємств, організацій, фізичних осіб та від інших бюджетних установ для виконання цільових заходів, у тому числі заходів з відчуження для суспільних потреб земельних ділянок та розміщених на них інших об’єктів нерухомого майна, що перебувають у приватній власності фізичних або юридичних осіб” для використання в установленому порядку.

**Мінсоцполітики доручено:**

- 1) за погодженням з Нацбанком відкрити поточний рахунок для надходження коштів в національній та іноземній валюті від фізичних та юридичних осіб, резидентів і нерезидентів як благодійна пожертва, гуманітарна допомога, гранти та дарунки;
- 2) дозволити використання коштів з рахунка, відкритого у Національному банку для надходження коштів в національній та іноземній валюті від фізичних та юридичних осіб, резидентів і нерезидентів як благодійна пожертва, гуманітарна допомога, гранти та дарунки, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;
- 3) забезпечити одержання щоденної інформації від Національного банку про обсяг надходжень на поточний рахунок.

Кабмін [постановою від 07.03.2022 р. №224](#) затвердив перелік категорій товарів, що визнаються гуманітарною допомогою без здійснення процедури визнання таких товарів гуманітарною допомогою у кожному конкретному випадку, на період воєнного стану.



## ЯК ДІЯТИ РОБОТОДАВЦЮ ЩОДО ПРАЦІВНИКІВ У РІЗНИХ СИТУАЦІЯХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ — ДЕРЖПРАЦІ

### Як діяти роботодавцю при запровадженні воєнного стану?

Якщо суб'єкт господарювання не здійснює господарської діяльності, роботодавець має запроваджувати простій.

Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі, якщо роботи продовжуються, діяти треба відповідно до вимог чинного законодавства про працю.

### Що робити по заборгованості із виплати зарплати? Що робити, коли в період воєнного стану немає можливості нарахувати і виплатити зарплату, або можна нарахувати, але не можна виплатити?

Заробітна плата має виплачуватися не менше двох разів на місяць. Це норма. Але зараз ми маємо справу із форс-мажорними обставинами. Якщо виплата здійснюється через установи банків – то об'єктивних підстав для невиплати заробітної плати набагато менше, ніж при виплаті заробітної плати у касі підприємства.

Що стосується відповідальності за порушення строків виплати, то вирішальною є наявність складу правопорушення з боку роботодавця. Якщо не було об'єктивної можливості виплатити заробітну плату – це є підставою для звільнення від відповідальності, але не скасовує обов'язку виплати працівникам зарплату у повному обсязі за першої можливості. У разі виявлення порушення під час заходу контролю вноситься припис про усунення порушень, заходи притягнення до відповідальності застосовуються у разі невиконання припису.

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, ТПП України [повідомила](#) про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

### Як оформити не вихід на роботу працівників у воєнний час? І як в таблиці робочого часу відмітити це? Відпусткою за власний рахунок? Чи є інші варіанти?

Якщо немає можливості оформити дистанційну або надомну роботу, можна оформити відпустки, в тому числі без збереження заробітної плати, або відсутність з інших підстав. Звільнення за прогул в таких умовах недопустиме.

### Як правильно вийти з декретної відпустки під час воєнного стану?

Жодні особливості виходу працівника на роботу після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку під час воєнного стану законодавством не визначені.

### **Чи можна звільнити під час дії військового стану працівника із ініціативи адміністрації (скорочення штату)?**

Заборони щодо звільнення працівників з роботи у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників законодавством про працю не передбачено. В той же час, якщо є можливість не звільняти такого працівника, то краще зачекати до оголошення демобілізації.

### **Чи буде Держпраці після закінчення воєнного часу штрафувати за порушення законодавства зараз?**

Після закінчення воєнного стану інспектори праці відновлять проведення за зверненнями громадян інспекційних відвідувань, під час яких до найменших дрібниць розглядатимуть усі обставини, у тому числі й ті, що спричинили порушення, і давати достатній час на їх усунення. Тільки у разі невиконання припису про усунення порушень, будуть розглядатися питання чи варто передавати матеріали інспектування до суду.

### **Виробництво зупинено, як бути з працівниками?**

Зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами, є простоєм (ст. 34 [КЗпП](#)).

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

### **У зв'язку із ситуацією в Україні працівники на підприємстві вимагають видати на руки трудові книжки.**

Наразі, законодавство про працю не передбачає обов'язку роботодавця зберігати трудові книжки працівників.

Але, відповідно до прикінцевих та перехідних положень [Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі»](#) включення Пенсійним фондом України до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників здійснюється протягом п'яти років з дня набрання чинності цим Законом на підставі відомостей, поданих страхувальником або застрахованою особою у порядку та строки, встановлені Пенсійним фондом України за погодженням із Міністерством соціальної політики і Міністерством економіки.

Після завершення цих робіт наявні трудові книжки видаються працівникам особисто під підпис.

Тому, якщо роботи по включенню відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників до реєстру застрахованих осіб не завершені, відсутні підстави для видачі трудових книжок працівникам. Натомість, працівник завжди має можливість одержати завірену належним чином копію трудової книжки або витяг із неї.

## ЯК КУПУВАТИ ВАЛЮТУ ДЛЯ КРИТИЧНОГО ІМПОРТУ?

НБУ встановив правила купівлі валюти та здійснення транскордонних переказів з метою оплати товарів критичного імпорту.

З метою забезпечення стабільного функціонування економіки в умовах воєнного стану та створення належних умов для оперативного фінансування потреб держави для забезпечення національної безпеки і оборони, всебічної підтримки Збройних Сил України НБУ постійно актуалізує з урахуванням зміни ситуації та нагальних потреб заходи, запроваджені на валютному ринку [постановою Правління НБУ від 24.02.2022 р. №18](#) «Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану».

Постановою НБУ №18 запроваджено особливий порядок купівлі іноземної валюти в Україні, зокрема дозволено здійснювати купівлю іноземної валюти **для проведення мобілізаційних та інших заходів (потреб)**, визначених законами України, що регулюють відносини у сферах забезпечення національної безпеки та оборони, та для транскордонних переказів **з метою оплати товарів критичного імпорту**.

Перелік товарів критичного імпорту визначено [постановою КМУ від 24.02.2022 р. №153](#) та постійно розширюється.

Слід зауважити, що згідно із [законом «Про зовнішньоекономічну діяльність»](#) **товар** – це будь-яка продукція, послуги, роботи, права інтелектуальної власності та інші немайнові права, призначені для продажу (оплатної передачі).

З метою оперативного реагування на потреби економіки України в умовах воєнного стану Національний банк тримає постійний зв'язок із банками та Кабінетом Міністрів, оперативно аналізуючи потреби клієнтів банків. Ураховуючи зазначений аналіз, **Кабінет Міністрів постійно актуалізує перелік товарів критичного імпорту**.

Для забезпечення належних умов для здійснення купівлі іноземної валюти та переказів за операціями з купівлі товарів критичного імпорту банками налагоджена спільна постійна робота з клієнтами. Зокрема, банки регулярно інформують клієнтів про актуальний перелік товарів критичного імпорту та аналізують імпортні операції на предмет відповідності товарів, що купуються, критеріям, наведеним у згаданому вище переліку.

**Акцентуємо увагу банків та їх клієнтів на необхідності оперативно відпрацьовувати питання щодо нагальних потреб клієнтів**, невідкладно пов'язаних із забезпеченням стабільного функціонування економіки в умовах воєнного стану та створення належних умов для оперативного фінансування потреб держави для забезпечення національної безпеки і оборони, всебічної підтримки Збройних Сил України, та **орієнтуватися саме на визначений перелік товарів критичного імпорту**. Якщо відповідних товарів (продукції та послуг) немає в переліку, просимо звертатися до Національного банку та Кабінету Міністрів України для актуалізації переліку.

Крім того, Національний банк України дозволив банкам проводити купівлю іноземної валюти та перекази для здійснення таких операцій без обмежень та за суттєво спрощеною процедурою валютного нагляду. Відповідні винятки передбачені у [п. 14 та 14-1 Постанови НБУ №18](#).

# ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Міністерством економіки України [наведено](#) детальні роз'яснення щодо трудових відносин під час воєнного стану.

## 1. Загальний опис ситуації в сфері трудових відносин

Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю передбачені [ст. 43-46 Конституції України](#).

Разом з тим відповідно до [ст. 64 Конституції України](#) в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені ст. 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції.

Відповідно до [пп. 5 п. 1 ст. 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»](#) в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

[Указом Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022](#) (далі – Указ) в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб.

Згідно з [пунктом 3 Указу](#) у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені [ст. 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України](#), а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені [ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»](#).

З огляду на вищевикладене, на сьогодні можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені наступними статтями Конституції України:

[Стаття 43](#). Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

[Стаття 44](#). Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Водночас, звертаємо увагу, що зазначені обмеження не можуть встановлюватися самостійно суб'єктами господарювання.

## **2. Як оформлювати мобілізованих. Які виплати їм належать.**

[Статтю 17 Конституції України](#), яка є нормою прямої дії та підлягає виконанню, встановлено, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу.

[Указом Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022](#) у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до [п. 20 ч. 1 ст. 106 Конституції України](#), [Закону України «Про правовий режим воєнного стану»](#) із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан строком на 30 діб.

Також, [Указом Президента України від 24.02.2022 р. №69/2022](#) оголошено проведення загальної мобілізації.

Відповідно до [ст. 119 Кодексу законів про працю України](#) (далі – КЗпП) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню на підставі [п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП](#), а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців є сам факт прийняття працівника на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби (який підтверджується наданими власнику або

уповноваженому ним органу відповідними довідками, витягами з наказів тощо) під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

## 2.1. Щодо добровольців територіальної оборони

Відповідно до [ч. 1 ст. 9 Закону України «Про основи національного спротиву»](#) до складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

Слід зазначити, що згідно з [ч. 2 ст. 24 Закону України «Про основи національного спротиву»](#) на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені [Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»](#).

Додатково інформуємо, що відповідно до [ст. 1 Закону України «Про оборону України»](#) особливий період – період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Крім цього, [ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»](#) визначено, що особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Відповідно до [ч. 1 ст. 119 КЗпП](#) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків, вважаємо, що роботодавцю не потрібно в обов'язковому порядку видавати наказ про звільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.

В кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором.

При цьому на час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні є контракт добровольця територіальної оборони.



### 3. Найпростіший спосіб оформлення працівників, які покинули територію бойових дій або сидять вдома – дистанційна робота.

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Відповідно до [ч. 1 ст. 60-2 КЗпП](#) **дистанційна робота** – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Згідно з [п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП](#) трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України [від 05.05.2021 р. №913-21](#) «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Водночас, згідно з ч. 11 ст. 60-2 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми [ч. 3 ст. 32](#) цього Кодексу не застосовуються.

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, на нашу думку, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендуємо з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи:

- визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо);
- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);
- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи;
- інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Звертаємо увагу, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених [ст. 50 і 51 КЗпП](#), а працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу ([ст. 60, 60-1 КЗпП](#)).

### 3.1. Що робити з тими, хто не може вийти на роботу і не може виконувати її дистанційно?

У разі можливості доцільно надати працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством ([ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»](#)).

### 3.2. Як оформити відсутність працівників, які покинули свої робочі місця на території ведення бойових дій та як табелювати?

Необхідно табелювати відсутність такого працівника умовним позначенням «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин») або «І» («інші причини неявки»). Після з'ясування обставин та виявлення, що причини були поважні, табель обліку використання робочого часу можна скорегувати.

### 4. Що робити з працівниками у випадку, якщо підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів?

Оголошення простою.

Відповідно до [ст. 34 КЗпП простій](#) – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Відповідно до [ст. 113 КЗпП](#) Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

- акт простою, в якому зафіксувати обставини, в наслідок яких виник простій, дату виникнення простою, тощо.
- наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів, на які поширюється простій, у випадку, якщо простій не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою.

Якщо простій має цілодобовий (тижневий) характер, власник або уповноважений ним орган повинен у наказі обумовити необхідність присутності або відсутності працівника на роботі.

Згідно з вимогами [ст. 113 КЗпП](#) час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

При цьому, доплата до рівня мінімальної зарплати при простой не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання [Закону України від 06.12.2016 р. №1774-VIII](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»).

Слід зауважити, що відповідно до [ст. 98 КЗпП](#), ст. 8, 13 Закону оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

**5. Чи можна працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, направити «заднім числом» у відпустку, в т.ч. карантинну?**

Ні.

Проте зазначений час неявки працівника у таблиці обліку використання робочого часу доцільно відмічати умовним позначенням «І» – інші причини неявок або «НЗ» – неявка з нез'ясованих причин. Слід зазначити, що працівники, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не можуть бути звільнені за [п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України](#) за підставою «прогул».

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин. Якщо не було оголошено простою, у такому випадку за працівниками зберігаються робоче місце та посада.

**6. Чи буде Держпраці накладати штрафи за порушення законодавства зараз, якщо виявить його після закінчення воєнного часу.**

Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

Так, згідно з листа ТПП від 28.08.2022 р. №2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП України) на підставі [ст. 14 та 14-1 Закону України від 02.12.1997 р. №671/97-ВР](#) «Про торгово-промислові палати в Україні», Статуту ТПП України, цим засвідчує форс мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської Федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб, відповідно до [Указу Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022](#) «Про введення воєнного стану в Україні».

Враховуючи це, ТПП України підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб за договором, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Згідно з [ч. 1 ст. 9 Цивільного кодексу України](#) (далі – ЦК) Положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Відповідно до [ч. 1 ст. 617 ЦК](#) особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що в умовах воєнного стану положення ЦК щодо звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання має застосовуватися і до зобов'язань за трудовими відносинами.

Разом з тим звертаємо увагу, що звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок форс-мажорних обставин (непереборної сили) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином, після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.

## **7. Як виплачувати зарплату, якщо у бухгалтера нема можливості її нарахувати. І чи будуть за це санкції після закінчення воєнного часу?**

На сьогодні законодавством передбачено 5 видів відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, фінансова та кримінальна.

Однією з головних умов притягнення до кожного із вищезазначених видів відповідальності є наявність вини особи в діях, що носять протиправний характер.

Якщо у зв'язку з воєнними діями відповідальна посадова особа не має фактичної можливості здійснювати нарахування заробітної плати у встановлені строки – вона не може бути притягнута до будь-якого з вищезазначених видів відповідальності.

Разом з тим вважаємо, що роботодавці повинні вживати усіх можливих заходів щодо забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати (наприклад, шляхом переведення бухгалтерів на дистанційну роботу та забезпечення програмно-технічними засобами для ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності).

## **8. Про втрату чинності розпорядчих актів щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників.**

Наказом Міністерства охорони здоров'я (далі – МОЗ) від 25.02.2022 р. №380, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 лютого 2022 року за №256/37592, зупинено дію [наказу МОЗ від 04.10.2021 р. №2153](#) «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», до завершення воєнного стану в Україні.

Враховуючи, що вищезгаданий наказ МОЗ слугував підставою для видання відповідних розпорядчих актів (наказів, розпоряджень) роботодавців щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників, вважаємо, що всі накази про відсторонення працівників у зв'язку з відмовою або ухиленням від вакцинації повинні бути визнані такими, що втратили чинність з дня набрання чинності вищезгаданим наказом МОЗ від 25.02.2022 р. №380. Відтак відсторонені особи допускаються до виконання завдань за посадою.

Окремо зазначаємо, що наказ МОЗ від 25.02.2022 р. №380 набрав чинності 01 березня 2022 року (опублікований в бюлетені «Офіційний вісник України» від 01 березня 2022 року за №17).

## **9. Що робити, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)?**

Відповідно до [ч. 1 ст. 21 КЗпП](#) трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

З огляду на вищевикладене, якщо роботодавець не має можливості забезпечити працівника необхідними умовами праці, останній не зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки.

У випадку наявності зв'язку з роботодавцем, а також наявності можливостей для цього, трудовий договір може бути розірваний відповідно до [ст. 38 КЗпП](#) у строк, про який просить працівник, оскільки вважаємо, що ведення бойових дій у відповідній місцевості є поважною причиною для такого скорочення строку.

У випадку відсутності будь-яких контактів з роботодавцем, в тому числі і у випадку смерті роботодавця фізичної особи-підприємця або з інших причин, що унеможливають розірвання

трудового договору, вважаємо, що в порядку окремого провадження, передбаченого Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК), може бути встановлено факт припинення трудових відносин.

Відповідно до [ч. 7 ст. 19 ЦПК](#) окреме провадження призначене для розгляду справ про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав та інтересів особи або створення умов для здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав.

Відповідно до [п. 5 ч. 2 ст. 293 ЦПК](#) суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення.

Додатково інформуємо, що з набранням чинності [Законом України від 05.02.2021 р. №1217-IX](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному [Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»](#).

Ведення трудової книжки при цьому здійснюється роботодавцем виключно за бажанням працівника.

Також зазначаємо, що відповідно до [ч. 2 ст. 21 КЗпП](#) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.



## НА ЧАС ВІЙНИ ЗУПИНЕНО ПЕРЕБІГ СТРОКІВ ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ ДПС

У період з 24.02.2022 до припинення або скасування воєнного стану зупинено перебіг строків щодо оскарження рішень ДПС, та/або щодо скарг платників податків, які не розглянуті станом на 24.02.2022.

Строки подання скарги на податкове повідомлення-рішення або будь-яке інше рішення контролюючого органу можуть бути продовжені за правилами і на підставах, визначених [п. 102.6 ПКУ](#).


[Листом Торгово-промислової палати України від 28.02.2022 р. №2024/02.0-7.1](#) підтверджено, що введення військового стану в Україні з 24.02.2022 до його офіційного закінчення є обставинами непереборної сили (форс-мажорними обставинами).

Також Верховною Радою України 03.03.2022 прийнято Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей оподаткування та подання звітності у період дії воєнного стану» (далі – Закон), яким встановлено, що тимчасово на період до припинення або скасування воєнного стану на території України для платників податків та контролюючих органів зупиняється перебіг строків, визначених податковим законодавством та іншим законодавством, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи.

У період з 24.02.2022 до припинення або скасування воєнного стану на території України буде зупинено перебіг строків щодо оскарження рішень контролюючих органів, встановлених [ст. 56 ПКУ](#), та/або щодо скарг платників податків, які не розглянуті станом на 24.02.2022. Таке зупинення не породжує будь-яких наслідків, передбачених ст. 56 ПКУ.





The image features a dark silhouette of a person in profile, facing left, working on a laptop. The background is a light, textured grey. Overlaid on the right side of the person's silhouette are several semi-transparent digital graphics, including line graphs, bar charts, and circular gauges, suggesting data analysis or financial reporting. A solid orange rectangular box is positioned on the left side of the image, containing white text.

**АУТСОРСИНГ  
БУХГАЛТЕРСЬКОГО  
ОБЛІКУ ТА  
ОПОДАТКУВАННЯ**

## ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ ТА ПОДАННЯ ЗВІТНОСТІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Платники податків звільняються від фінансової відповідальності за вчинення податкових правопорушень та порушення іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, у зв'язку із настанням форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), засвідчених Торгово-промисловою палатою України (далі – ТПП України).

ТПП України повідомлено про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

Платники податків відповідно до п.п. 112.8.9 п. 112.8 ст. 112 Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI із змінами та доповненнями звільняються від фінансової відповідальності за вчинення податкових правопорушень та порушення іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, у зв'язку із настанням форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), засвідчених Торгово-промисловою палатою України (далі – ТПП України).

У випадку відсутності можливості у платника податків своєчасно виконати свій податковий обов'язок, зокрема, щодо дотримання строків сплати податків та зборів, подання звітності, реєстрації податкових накладних в Єдиному реєстрі податкових накладних, акцизних накладних в Єдиному реєстрі акцизних накладних, розрахунку коригування у відповідному Реєстрі, подання електронних документів, що містять дані про фактичні залишки пального та обсяг обігу пального або спирту етилового тощо, платники податків звільняються від відповідальності.

Разом з тим, такі обов'язки мають бути виконані платниками податків одразу після припинення дії форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Також у період дії форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) податкові перевірки не розпочинаються, а розпочаті перевірки зупиняються.

Протягом дії форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) штрафні санкції за порушення законодавства з питань застосування реєстраторів розрахункових операцій не застосовуються.

На період дії форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) дозволяється переміщення пального або спирту етилового транспортними засобами за наявності товарно-транспортної накладної та паперового примірника акцизної накладної. ТПП України повідомлено про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

## ЯК ДЕКЛАРУВАТИ ПДВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У зв'язку із запровадженням відповідно до Указу Президента України від 24.02.2022 №64/2022 на всій території України воєнного стану та з метою забезпечення можливості платникам ПДВ декларувати свої податкові зобов'язання з податку на додану вартість починаючи з декларування за звітний період лютий 2022 року при декларуванні необхідно врахувати такі особливості:

- податкові зобов'язання та податковий кредит, які станом на 24 лютого підтверджені зареєстрованими в Єдиному реєстрі податкових накладних (далі - ЄРПН) податковими накладними та розрахунками коригування до них відображаються у відповідних розділах податкової звітності у загальному порядку;
- податкові зобов'язання та податковий кредит, які станом на 24 лютого та до кінця дії воєнного стану на всій території України не підтверджені зареєстрованими в ЄРПН податковими накладними та розрахунками коригування до них, відображаються в податковій звітності з податку на додану вартість на підставі наявних у платника первинних (розрахункових) документів (документи РРО, акти приймання – передачі, акти виконаних робіт/наданих послуг, тощо), складених (отриманих) платником податку за операціями з постачання та придбання товарів/послуг відповідно до Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні".

Після завершення дії воєнного стану платники зобов'язані забезпечити реєстрацію в ЄРПН всіх податкових накладних та розрахунків коригування, реєстрація яких відтермінована на час дії військового стану, а всі податкові зобов'язання та податковий кредит, задекларовані платниками під час дії такого воєнного стану на підставі наявних у платника первинних (розрахункових) документів, підлягають обов'язковому уточненню (приведенню у відповідність) з урахуванням даних податкових накладних та розрахунків коригування, зареєстрованих в ЄРПН.

## ЗАКОН 2120 – ЗМІНИ ЗАКОНОДАВСТВА У ЗВ'ЯЗКУ З ВОЄННИМ СТАНОМ

17 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» № 2120–ІХ від 15 березня 2022 року («Закон 2120»).

### Зміни:

- дозволено формувати податковий кредит із ПДВ без зареєстрованих податкових накладних (за умови їх реєстрації після завершення воєнного стану);
- податок 2 % від обороту для бізнесу (новий формат єдиного податку третьої групи), як альтернатива сплати ПДВ та податку на прибуток, для компаній та фізичних осіб з оборотом до 10 млрд грн. на рік;
- з 1 березня 2022 року та протягом 12 місяців після припинення або скасування воєнного стану в Україні дозволено не сплачувати:
- ЄСВ за себе – всім ФОПам (на єдиному податку і на загальній системі), особам, які провадять незалежну професійну діяльність, та членам фермерських господарств;
- ЄСВ за найманих працівників, яких мобілізовано на військову службу до ЗСУ – ФОПам 2 і 3 групи на єдиному податку і юридичним особам, що є платниками 3 групи єдиного податку;
- скасовано акцизний податок на постачання пального;
- ставка 7% ПДВ на операції із ввезення на митну територію України та постачання *бензинів моторних, важких дистилатів, скрапленого газу, нафти та сирих нафтопродуктів, одержаних з бітумінозних порід (мінералів)*. Платники податків, які враховують податкові зобов'язання за даними операціями під час визначення суми від'ємного значення ПДВ, не мають права на бюджетне відшкодування;
- встановлено мораторій на проведення перевірок щодо сплати ЄСВ;
- дозволено проводити фактичні податкові перевірки з будь-яких питань (касові операції, РРО, наявність ліцензій, оформлення трудових відносин із працівниками, щодо можливості розраховуватися банківською картою) та камеральні податкові перевірки щодо бюджетного відшкодування ПДВ (тобто частково скасований мораторій, введений до цього на всі перевірки);
- на період дії воєнного стану та протягом трьох місяців після припинення або скасування воєнного стану штрафні санкції за порушення при сплаті ЄСВ не застосовуються, пеня не нараховується, а нарахована – скасовується;
- дозволено застосовувати санкції за порушення порядку здійснення розрахункових операцій при продажу підакцизних товарів;
- дозволено застосування штрафів у разі виявлення порушень за результатами проведення фактичних та камеральних перевірок;
- держава звільняється від відшкодування шкоди – не нараховується пеня на невідшкодовану суму бюджетного відшкодування з ПДВ, якщо така заборгованість не відшкодована через виникнення форс-мажорних обставин у зв'язку із введенням воєнного чи надзвичайного стану;
- зміни щодо надання чи отримання благодійної допомоги.

### Строки

На період дії правового режиму воєнного чи надзвичайного стану – зупиняється перебіг строків, визначених податковим законодавством.

## Податок 2 % від обороту для бізнесу (новий формат єдиного податку третьої групи)

З 1 квітня 2022 року **фізичні особи-підприємці та юридичні особи**, в яких обсяг доходу не перевищує 10 мільярдів гривень, мають можливість перейти на сплату єдиного податку третьої групи за ставкою 2 % із урахуванням таких особливостей:

- до таких платників єдиного податку не застосовуються будь-які обмеження щодо кількості найманих працівників;
- платники єдиного податку не є платниками ПДВ;
- податкові зобов'язання сплачуються щомісячно до 15 числа за підсумками попереднього місяця;
- податкова звітність подається щоквартально у строки, передбачені для квартальної звітності.

При цьому не зможуть стати платниками єдиного податку суб'єкти господарювання, що займаються:

- організацією та проведенням азартних ігор, лотерей та парі;
- обміном іноземної валюти;
- виробництвом, експортом, імпортом та продажем підакцизних товарів;
- видобутком та реалізацією корисних копалин;
- певними видами фінансової діяльності, зокрема страхові (перестрахові) брокери, банки, кредитні спілки, ломбарди, лізингові компанії, страхові компанії, інвестиційні фонди і компанії тощо.

Також не можуть бути платниками єдиного податку:

- представництва, філії, відділення та інші відокремлені підрозділи юридичної особи, що не є платником єдиного податку, а також фізичні та юридичні особи – нерезиденти України.

Для переходу на спрощену систему оподаткування – подати заяву до контролюючого органу за своєю податковою адресою до останнього числа місяця, що передує календарному місяцю, з якого планується перехід на спрощену систему оподаткування.

**Після припинення** або скасування воєнного стану – платник податків **автоматично переходить** на систему оподаткування, яку він використовував до застосування єдиного податку за ставкою 2 %, з початку наступного календарного місяця.

*(Єдиний податок 2% - очевидно є перевагою для тих платників, які сплачували єдиний податок 3 групи і до 1 квітня 2022 року, оскільки новий формат податку фактично відмінняє встановлені ліміти щодо виручки та знижує ставку податку з 5 % до 2 %. Звільнення від сплати ПДВ також означає втрату податкового кредиту з ПДВ для самого платника єдиного податку, а також і втрату податкового кредиту для його контрагентів, які залишаться зареєстрованими платниками ПДВ. Для бізнесу, який є платником ПДВ, рішення про перехід на сплату єдиного податку має сенс у разі колегіального переходу на таку систему групи підприємств, а не у разі індивідуальних дій окремого підприємства).*

## Благодійна допомога та витрати, пов'язані із воєнним станом

### Податок на додану вартість

Протягом дії правового режиму воєнного стану не вважаються такими, що використані в неоподатковуваних операціях чи в негосподарській діяльності, товари, придбані з ПДВ та:

- знищені (втрачені) внаслідок дії обставин непереборної сили;
- передані в державну чи комунальну власність, зокрема на користь добровольчих формувань територіальних громад, а також надані на користь інших осіб для потреб забезпечення оборони України під час дії воєнного стану.

*(для підтвердження – складати та підписувати акти приймання-передачі активів (матеріальних цінностей) з отримувачами переданих товарів, а також фіксувати всі факти знищення активів шляхом складання, щонайменше, бухгалтерських довідок із зазначенням відповідних деталей).*

Не вважається постачанням та, відповідно, не оподатковується ПДВ передача товарів (надання



послуг):

- Збройним Силам України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України, Державній прикордонній службі України, Міністерству внутрішніх справ України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Управлінню державної охорони України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, добровольчим формуванням територіальних громад, іншим утворенням відповідно до законів України військовим формуванням, їхнім з'єднанням, військовим частинам, підрозділам, установам або організаціям, що утримуються за рахунок коштів державного бюджету, задля потреб забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави;
- центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, сил цивільного захисту та/ або закладів охорони здоров'я державної та/або комунальної власності, та/ або структурних підрозділів із питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

*(Це не стосується випадків, коли такі операції з постачання товарів та послуг оподатковуються за нульовою ставкою. При здійсненні вищезазначених операцій не нараховуються компенсуючі податкові зобов'язання та не складається зведена податкова накладна відповідно до вимог п. 198.5 ст. 198 Податкового кодексу України).*

### **Податок на прибуток**

Для компаній, що надають благодійну допомогу, як і раніше, працює правило, передбачене п. 69.6 підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» ПКУ – не призводить до збільшення оподаткованого прибутку платника податків надання ним:

- грошових коштів або спеціальних засобів індивідуального захисту (касок, бронежилетів, виготовлених відповідно до військових стандартів);
- технічних засобів спостереження;
- лікарських засобів та медичних виробів;
- засобів особистої гігієни;
- продуктів харчування;
- предметів речового забезпечення;
- інших товарів, виконаних робіт, наданих послуг за переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України (чинний перелік, затверджений Постановою Кабінетів міністрів України № 758 від 26 жовтня 2016 року) – для потреб оборони держави.

*(Не змінено норму ПКУ – якщо компанія перераховує допомогу неприбутковим організаціям, включеним до спеціального реєстру – як і раніше відповідно до п. 140.5.9 Податкового кодексу сума коштів чи вартість товарів не збільшує оподатковуваний прибуток платника, який надає кошти чи товари, якщо розмір коштів (вартість товарів) не перевищує 4 % оподаткованого прибутку попереднього звітнього року компанії. Вартість, що перевищує вказаний поріг, збільшує оподатковуваний прибуток платника податків).*

### **Доходи фізичних осіб**

Не включається до оподаткованого доходу (не оподатковується ПДФО, ВЗ) цільова або нецільова благодійна допомога, що надається платнику податку, який постраждав внаслідок збройної агресії Російської Федерації, у період дії правового режиму воєнного, надзвичайного стану. Така благодійна допомога повинна розподілятися через державний чи місцевий бюджет або через банківські рахунки благодійних організацій, Товариства Червоного Хреста України, внесених до Реєстру неприбуткових організацій та установ.

Фізична особа також не включає в оподатковуваний дохід і, відповідно, не оподатковує благодійну допомогу від благодійників (юридичної або фізичної особи), якщо така особа відноситься до:

- **учасників бойових дій**

За умови, що така допомога надається для цілей придбання спеціальних засобів індивідуального захисту, технічних засобів спостереження, лікарських засобів, продуктів харчування чи інших товарів



(робіт, послуг), які визначені Переліком, затвердженим Кабінетом міністрів України постановою № 112 від 24 лютого 2016 року.

**Допомога не оподатковується**, якщо вона отримана **на медичні цілі**, а саме лікування та медичне обслуговування, для оплати вартості лікарських засобів, донорських компонентів, платних послуг з лікування

- **працівників підприємств, установ, організацій, сил цивільного захисту**, які залучаються (залучалися) та беруть (брали) безпосередню участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, перебуваючи безпосередньо в районах проведення бойових дій та у період здійснення бойових дій, у порядку, встановленому законодавством, або на користь членів їхніх сімей;
- **фізичних осіб**, які мешкають або мешкали на території населених пунктів, де проводяться або проводилися бойові дії, та/або які вимушено покинули місце проживання у зв'язку з проведенням бойових дій у таких населених пунктах.

Допомога **на будь-які цілі** не оподатковується, яка отримана **від міжнародних** благодійних організацій (не від вітчизняних благодійників).

Допомога **на будь-які цілі** не оподатковується, якщо її отримала фізична особа, яка мешкає чи мешкала у населених пунктах, на території яких проводяться чи проводилися бойові дії під час дії воєнного, надзвичайного стану, чи особа, яка вимушено покинула місце проживання у зв'язку з форс-мажорними обставинами.

*(В усіх інших випадках правила оподаткування ПДФО благодійної допомоги для отримувача не змінилися. Тобто, якщо фізична особа безоплатно отримала товар чи грошові кошти (нецільову благодійну допомогу) на суму до 3 470 гривень (ліміт для 2022 року), податку на доходи фізичних осіб та військового збору не виникає. Відповідно, ні сама фізична особа, ні податковий агент не нараховують такі податки).*

### **Податкова знижка для фізособи в 2022 році**

Якщо *фізична особа* в 2022 році надає благодійну допомогу неприбутковим організаціям, внесеним до Реєстру неприбуткових організацій та установ, така особа за результатами року має право на податкову знижку в розмірі, що не перевищує 16 % суми загального оподаткованого доходу 2022 року.

### **Витрати ФОП і самозайнятих осіб**

Особи, які здійснюють незалежну професійну діяльність та ФОП (не на спрощеній системі), враховують як витрати своєї діяльності грошові суми чи вартість допомоги в матеріальній формі, що перераховуються чи передаються:

- Збройним Силам України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України, Державній прикордонній службі України, Міністерству внутрішніх справ України, Управлінню державної охорони України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, а також добровольчим формуванням територіальних громад, іншим утвореним відповідно до законів України військовим формуванням, їхнім з'єднанням, військовим частинам, підрозділам, установам або організаціям, що утримуються за рахунок коштів державного бюджету, для потреб забезпечення оборони держави;
- на користь центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, сил цивільного захисту, закладам охорони здоров'я державної, комунальної власності тощо;
- грошові кошти, перераховані на спеціальні рахунки, відкриті Національним банком України для збору коштів.

## Послаблення для неприбуткових підприємств та організацій

Під час дії правового режиму воєнного чи надзвичайного стану не будуть вважатися нецільовими передача майна або надання послуг, або використання доходів (прибутків) неприбуткової організації задля фінансування видатків, *не пов'язаних із реалізацією мети (цілей, завдань)* та напрямів діяльності, визначених установчими документами такої неприбуткової організації, за умови, що такі послуги та/ або майно:

- добровільно перераховані (надані, передані) Збройним Силам України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України, Державній прикордонній службі України, Міністерству внутрішніх справ України, Управлінню державної охорони України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, добровольчим формуванням територіальних громад, іншим утвореним відповідно до законів України військовим формуванням, їхнім з'єднанням, військовим частинам, підрозділам, установам або організаціям, що утримуються за рахунок коштів державного бюджету, задля потреб забезпечення оборони держави;
- перераховані (надані, передані) центральному органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, силам цивільного захисту та/ або закладам охорони здоров'я державної та/ або комунальної власності, та/ або структурним підрозділам з питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій; та/ або
- грошові кошти, перераховані на спеціальні рахунки, відкриті Національним банком України для збору коштів.

## Плата за землю, екологічний податок

- З 1 березня 2022 року по 31 грудня року, наступного за роком, у якому припинено або скасовано воєнний, надзвичайний стан, **не нараховується та не сплачується плата за землю** за земельні ділянки, що розташовані на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або на тимчасово окупованих територіях, а також за земельні ділянки, визначені обласними військовими адміністраціями як засмічені вибухонебезпечними предметами та/або на яких наявні фортифікаційні споруди.
- За 2022 та 2023 податкові (звітні) роки **не нараховується та не сплачується загальне мінімальне податкове зобов'язання за земельні ділянки**, що розташовані на територіях, вказаних вище.
- За 2022 податковий (звітний) рік **не нараховується та не сплачується екологічний податок** за об'єктами оподаткування, що розташовані на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або на тимчасово окупованих територіях.

**Перелік територій**, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих збройними формуваннями Російської Федерації, **визначається Кабінетом Міністрів України.**

## Єдиний податок для ФОП-ів 1 і 2 групи

З 1 квітня 2022 року та на період дії воєнного стану для ФОП, платників єдиного податку **першої та другої групи**, сплата єдиного податку – добровільна. Вказані платники, які виявили бажання не сплачувати єдиний податок, у період воєнного стану не заповнюють декларацію за вказаний період.

## З 15 БЕРЕЗНЯ ДІЄ ОНОВЛЕНА ФОРМА ДЕКЛАРАЦІЇ З ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК

Мінфін наказом від 10.02.2022 р. №58 привів форму декларації з податку на прибуток у відповідність до Закону України від 30.11.2021 № 1914-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень» (Закон №1914). Наказ набрав чинності з 15 березня у зв'язку з опублікуванням в "Офіційному віснику України" від 15.03.2022 р. №21/2022.

### Коли вперше звітувати за новою формою?

Відповідно до [п. 46.6 ПКУ](#) оновлені форми податкової звітності повинні застосовуватися для звітування за період, наступний за періодом їхнього офіційного опублікування.

Оскільки наказ опубліковано у березні 2022 року, то **вперше за оновленою формою** декларації з податку на прибуток слід буде звітувати **за II квартал 2022 року**.

Наказ №58 було затверджено для приведення у відповідність змін, внесених до ПКУ [Законом №1914-IX](#). Зокрема, до [пункту 141.9 ПКУ](#), яким передбачені особливості визначення загального мінімального податкового зобов'язання платників податку – власників, орендарів, користувачів на інших умовах (в тому числі на умовах емфітевзису) земельних ділянок, віднесених до сільськогосподарських угідь.

Тобто для тих платників податків, які не сплачують мінімальне податкове зобов'язання, нічого у заповненні оновленої форми декларації не зміниться. Але для звітування доведеться застосовувати нову форму. А тепер звернемося до змін.

### Що змінилося у формі декларації?

*«Особливі відмітки Податкової декларації з податку на прибуток підприємств» доповнено позицією щодо подання декларації платником податку, що визначає податок на прибуток у вигляді мінімального податкового зобов'язання;*  
*показники доповнено новим рядком, в якому відображається податок на прибуток у вигляді мінімального податкового зобов'язання;*  
*таблицю «Наявність додатків 13» доповнено позицією «МПЗ»;*  
В самій декларації з'явився новий рядок 06.2 МПЗ. Відповідно змінилася й формула у рядку 17; змінився зміст рядків за кодами 35 - 37 викладено в такій редакції;

Відповідні зміни внесено й до додатку ВП.

### Новий додаток МПЗ

Форму декларації доповнено новим додатком МПЗ, який складається з таблиці 1 «Розрахунок загального мінімального податкового зобов'язання» та таблиці 2 «Розрахунок різниці між сумою загального мінімального податкового зобов'язання та загальною сумою сплачених податків, зборів, платежів та витрат на оренду земельних ділянок».

## Зміни у додатку РІ

Крім того, Наказом приведено у відповідність до [пп. 140.5.10 ПКУ](#) та [пункту 58 підрозділу 4 розділу XX ПКУ](#) додаток РІ до декларації, який доповнюється рядками щодо:

- 1) збільшення фінансового результату до оподаткування податкового (звітного) періоду:
  - на суму **безповоротної фінансової допомоги** (безоплатно наданих товарів, робіт, послуг) пов'язаним **особам, які були збитковими в минулому році** (3.1.10.1);
  - на суму доходу від погашеної дебіторської заборгованості за продану електричну енергію за «зеленим» тарифом, на яку в попередніх звітних періодах зменшувався фінансовий результат до оподаткування (4.1.22);
  - на суму витрат, що формують собівартість реалізованої електричної енергії за «зеленим» тарифом, та витрат на збут електричної енергії за «зеленим» тарифом, за яку виробник не отримав оплату на кінець звітного періоду (4.1.23);
- 2) зменшення фінансового результату до оподаткування податкового (звітного) періоду:
  - на суму доходу від продажу електричної енергії за «зеленим» тарифом у періоді, за яким виробник не отримав оплату на кінець звітного періоду (4.1.24);
  - на суму витрат, що формують собівартість реалізованої електричної енергії за «зеленим» тарифом, та витрат на збут електричної енергії за «зеленим» тарифом, за яку виробник отримав оплату в звітному періоді, та на які в попередніх звітних періодах збільшувався фінансовий результат (4.1.25).



## ДІЯ СІТІ - СПЕЦІАЛЬНИЙ ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ДЛЯ ІТ-СФЕРИ

Дія Сіті – спеціальний правовий та податковий режим, який є альтернативою поточним умовам ведення ІТ-бізнесу, зі своїми особливостями організації праці між робітником та роботодавцем, режимом оподаткування, а також додатковими правовими інструментами. В залежності від існуючої моделі бізнесу, компанія для себе зможе обрати чи ставати їй резидентом Дія Сіті, чи залишатися на існуючій моделі функціонування.

[Закон від 14.12.2021 р. №1946-IX](#) «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» набрав чинності з 01.01.2022 р (опублікований в офіційному виданні «Голос України» 18 грудня 2021 року).

Цей Закон тісно пов'язаний із раніше прийнятим [Законом від 15.07.2021 р. №1667-IX](#) «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який фактично і визначає умови та вимоги для резидентів «Дія Сіті», а Закон №1946 лише вводить відповідний спецрежим оподаткування до ПКУ та інших законів України.

Зокрема, до ПКУ додаються такі визначення:

- резидент «Дія Сіті» — платник податку, що сплачує податок на прибуток підприємств на особливих умовах — **резидент «Дія Сіті»**, який обрав режим оподаткування відповідно [п. 141.10 ПКУ](#). Резиденти «Дія Сіті», які не обрали відповідного режиму оподаткування та не перейшли на нього, сплачують податок на прибуток на загальних підставах та вважаються резидентами «Дія Сіті», що не є платниками податку на особливих умовах ([пп. 14.1.282-1 ПКУ](#));
- **спеціалісти резидента «Дія Сіті»** — гіг-спеціалісти, що виконують роботу (надають послуги) на замовлення та на користь (в інтересах) резидента «Дія Сіті» на підставі гіг-контракту, укладеного в порядку, передбаченому Законом «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», або особи, які перебувають із резидентом «Дія Сіті» у трудових відносинах ([пп. 14.1.283 ПКУ](#)).

### Вимоги до резидента «Дія Сіті»

Резидент «Дія Сіті» має відповідати таким вимогам:

- здійснює один із видів діяльності: комп'ютерне програмування, консультування з питань інформатизації, діяльність з керування комп'ютерним устаткуванням, видання комп'ютерних ігор та інших програм, надання програмних продуктів у режимі «онлайн», освітня діяльність у галузі ІТ, кібербезпека тощо;
- розмір місячної винагороди спеціалістам не менше ніж 1200 євро;
- кількість гіг-спеціалістів не менше ніж 9 осіб;
- сума кваліфікованого доходу юрособи за перші 3 місяці не менше ніж 90 відсотків.

Важливо, що прийнятим Законом гарантовано незмінність податкових умов (у гірший бік) на 25 років. Тобто протягом 25 років збільшення податкового навантаження для резидентів «Дія Сіті» не відбудеться.

### Об'єкт та ставка оподаткування

У зв'язку із запровадженням спеціального режиму оподаткування ПКУ доповнюється і новим об'єктом оподаткування — операції резидентів «Дія Сіті» — платників податку на особливих умовах, що підлягають оподаткуванню згідно з [п. 135.2, 137.10, 141.9-1 ПКУ](#). До операцій, перелічених у цих пунктах, застосовується ставка оподаткування податком на прибуток 9%.

Зокрема, це стосується:

- виплати дивідендів;
- виплати процентів на користь нерезидентів — пов'язаних осіб або нерезидентів, зареєстрованих у державах, що є «низькоподатковими» юрисдикціями;
- надання фінансової допомоги нерезиденту «Дія Сіті» — платникові на спеціальному режимі, яка не підлягає поверненню, або пов'язаній фізособі, або пов'язаній особі — нерезиденту незалежно від наявності умови про повернення, або непов'язаній особі, яка залишається неповернутою протягом 12 календарних місяців;
- безоплатного надання майна нерезиденту «Дія Сіті» — платникові на спеціальному режимі;
- виплат, що здійснюються у зв'язку з вкладенням в об'єкти інвестицій (у тому числі придбанням майна), що перебувають за межами території України;
- придбання майна, робіт, послуг у неплатника податку — нерезидента та/або передачі майна, робіт, послуг неплатнику податку — нерезиденту (якщо розрахунки чи постачання майна, робіт, послуг за відповідними операціями не здійснено у 360-денний чи інший строк відповідно до законодавства);
- виплати роялті в сумах перевищення ліміту та інших окремих випадків.

Водночас сума невідповідності контрольованої операції принципу «витагнутої руки» оподатковуватиметься за ставкою 18%.

Крім того, передбачається, що сума податку, який підлягає сплаті до бюджету резидентом «Дія Сіті» — платником податку на особливих умовах за кожною окремою операцією відповідно до наведених вище підпунктів, зменшується на суму податку на доходи нерезидента, нарахованого (сплаченого) резидентом «Дія Сіті» за відповідною операцією згідно з [п. 141.4 ПКУ](#).

У разі здійснення оподаткованої операції у відмінній від грошової формі резидент «Дія Сіті» зобов'язаний самостійно перевірити відповідність ціни договору звичайній ціні та визначити базу оподаткування на рівні не нижче від звичайної ціни.

**Звичайна ціна** у цьому разі визначається на рівні ціни договору, але не нижче ніж ціна придбання такого майна (робіт, послуг), а для необоротних активів — не нижче від балансової (залишкової) вартості за даними бухгалтерського обліку, що склалася станом на початок календарного місяця, протягом якого здійснюються операції продажу (відчуження), ліквідації таких необоротних активів.

Якщо резидент «Дія Сіті» самостійно не визначить таку ціну, то це зробить контролюючий орган самостійно.

А якщо йдеться про майно (крім необоротних активів), роботи, послуги, вироблені (створені, надані) платником податку, то звичайна ціна визначається на рівні ціни договору, але не нижче від виробничої собівартості, яка розрахована за правилами бухгалтерського обліку відповідно до принципів, методів і процедур, визначених в обліковій політиці платника податку.

Якщо в обліковій політиці такі принципи, методи і процедури не будуть визначені, то контролюючий орган самостійно розрахує таку виробничу собівартість відповідно до НП(С)БО або МСФЗ.

### **Виплата дивідендів резидентом «Дія Сіті»**

**По-перше**, у разі виплати дивідендів резиденти «Дія Сіті» звільняються від обов'язку сплати авансових внесків з податку на прибуток.

**По-друге**, дивіденди, які нараховуються на користь фізособи, емітент корпоративних прав — резидент «Дія Сіті» — платник податку на особливих умовах не включає до розрахунку загального місячного (річного) оподаткованого доходу такого платника податку, за умови що такий резидент «Дія Сіті» не виплачував дивіденди за акціями або іншими корпоративними правами протягом двох календарних років поспіль.



## Податкові різниці

Пункт 140.5 ПКУ доповнюється **новою податковою різницею** ([пп. 140.5.17 ПКУ](#)), згідно з якою фінрезультат до оподаткування збільшується на суму вартості майна, робіт, послуг (крім роялті), придбаного (придбаних) резидентом «Дія Сіті» у платників ЄП протягом звітного року, в розмірі, що перевищує 20 відсотків суми витрат від будь-якої діяльності, визначених за показниками [Звіту про фінансові результати](#) (Звіту про сукупний дохід) за попередній річний звітний період.

## Звітний період

Для резидентів «Дія Сіті» встановлюється річний базовий податковий (звітний) період. Для зареєстрованого у встановленому законом порядку резидента «Дія Сіті» перший податковий (звітний) період починається з першого числа місяця, наступного за податковим (звітним) кварталом, в якому, зокрема, такий платник податку набув статусу резидента «Дія Сіті».

До витрат від будь-якої діяльності, визначених за показниками Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід), включаються витрати, пов'язані з операційною, фінансовою та інвестиційною діяльністю.

Новостворені суб'єкти господарювання, резиденти «Дія Сіті», проводять розрахунок на підставі показників Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) за поточний річний звітний період.

Якщо ж оплату за таке майно, роботи чи послуги було здійснено, коли постачальник перебував на спрощеній системі оподаткування, а фактичне їх постачання відбулося, коли він перестав бути платником ЄП, то таке майно, роботи, послуги вважаються придбаними у платника ЄП. Тобто підпадають під дію податкової різниці.

Це обмеження запрацює **лише з 2024 року** і спочатку в розмірі 50%, а тільки з 2025 — у передбаченому розмірі 20%.

## Оподаткування доходів спеціалістів «Дія Сіті»

Згідно з внесеними [Законом №1946](#) змінами, до загального місячного (річного) оподаткованого доходу платника податку не включатимуться сплачені суми:

- роботодавцем-резидентом за власний кошт за договорами недержавного пенсійного забезпечення платника податку або за договорами добровільного медичного страхування в межах 30% нарахованої заробітної плати такому працівнику;
- резидентом «Дія Сіті» за власний кошт за договорами недержавного пенсійного забезпечення або за договорами добровільного медичного страхування платника податку — гіг-спеціаліста в межах 30% нарахованої винагороди такому гіг-спеціалісту.

Крім цього, **спеціальна ставка ПДФО в розмірі 5%** застосовується до доходів спеціаліста резидента «Дія Сіті» у вигляді:

- заробітної плати;
- винагороди за гіг-контрактом, укладеним у порядку, передбаченому Законом «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», у тому числі винагороди за створення та перехід прав на твори, створені за замовленням;
- авторської винагороди за створення службового твору та перехід прав на службові твори.

**Військового збір – 1,5% для вищевказаних доходів.**

## Зверніть увагу!

Розмір доходу, до якого застосовується зменшена ставка, обмежено **240 тисячами євро за рік**.

З суми перевищення платник **самостійно доплачує податок за ставкою 18%** та подає річну податкову декларацію.

Тобто стежити за обсягом доходу такого спеціаліста має не резидент «Дія Сіті», а він сам.

Якщо резидент «Дія Сіті» втратив статус (за рішенням суду чи через встановлення невідповідності критеріям) за такий період, він самостійно перераховує та сплачує за власний кошт до бюджету ПДФО за ставкою 18%.

### ЄСВ

Єдиний внесок для платника — резидента «Дія Сіті», який у календарному місяці відповідав певним вимогам, встановлюється **у розмірі мінімального страхового внеску** (22% x розмір МЗП) на суму: — нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону «Про оплату праці»; — винагороди фізособам за виконання робіт (надання послуг) за гіг-контрактами, укладеними в порядку, передбаченому Законом «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».

Якщо спеціаліст резидента «Дія Сіті» є підприємцем, то він звільняється від сплати ЄСВ за себе за умови, що такий резидент «Дія Сіті» сплатив за нього ЄСВ у розмірі, не меншому за мінімальний.

Тобто діє аналогічне звільнення, як для підприємців, які паралельно мають трудові відносини.

### Єдиний податок

У [пп. 298.2.3 ПКУ](#) з'явилася нова підстава **для обов'язкової відмови** суб'єкта господарювання **від спрощеної системи оподаткування** — у разі набуття платником податку статусу резидента «Дія Сіті».

Такий суб'єкт господарювання має відмовитися від сплати єдиного податку з першого числа місяця, наступного за податковим (звітним) кварталом, у якому він набув статусу резидента «Дія Сіті».



## З 11 ЛЮТОГО ДІЄ ОНОВЛЕНИЙ ПЕРЕЛІК №1336 ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ЗАСТОСУВАННЯ РРО

9 лютого КМУ було затверджено [Постанову №95](#) «Про внесення змін до переліку окремих форм та умов проведення діяльності у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг, яким дозволено проводити розрахункові операції без застосування реєстраторів розрахункових операцій та/або програмних реєстраторів розрахункових операцій з використанням розрахункових книжок та книг обліку розрахункових операцій».

**Постанова набрала чинності 11 лютого 2022 року** (з дня її офіційного опублікування в "Урядовому кур'єрі" №28/2022).

З 11 лютого без РРО можна буде проводити:

- **роздрібну торгівлю та громадське харчування** на території села, **селища**, що здійснюється підприємствами споживчої кооперації, а також сільськогосподарськими товаровиробниками, які використовують продукцію власного виробництва;
- **роздрібну торгівлю, громадське харчування та побутове обслуговування** на території закритих військових гарнізонів і містечок, а також військових частин, розташованих у межах сіл та **селищ**;
- **роздрібну торгівлю медичними і фармацевтичними товарами та надання медичних і ветеринарних послуг** на території села та **селищ**;
- Продаж товарів (за переліком, встановленим КМУ за поданням Мінінфраструктури) і надання послуг поштовими відділеннями та пунктами зв'язку в селах та **селищах**;
- **надання побутових послуг** на території села та **селищ**;
- **роздрібну торгівлю насінням у кіосках** на території сіл, **селищ** та селищ міського типу;
- **проведення діяльності у сфері торгівлі, громадського харчування та послуг суб'єктами підприємницької діяльності** на території сіл, **селищ** і селищ міського типу, яким згідно із Законом ["Про статус гірських населених пунктів в Україні"](#) надано статус гірських;
- **надання послуг з газопостачання, водопостачання, водовідведення і теплопостачання** в селах та **селищах** за умови проведення розрахунків вдома у споживача.

## ЯК ВИЗНАЧАЄТЬСЯ МІСЦЕ ПОСТАЧАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ПОСЛУГ?

На підставі Закону України від 03.06.2021 р. № 1525-ІХ «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо скасування оподаткування доходів, отриманих нерезидентами у вигляді виплати за виробництво та/або розповсюдження реклами, та удосконалення порядку оподаткування податком на додану вартість операцій з постачання нерезидентами електронних послуг фізичним особам» внесено зміни до пунктів 208<sup>1</sup>.1, 208<sup>1</sup>.2 ст. 208 ПКУ, якими з 01.01.2022 року зобов'язано нерезидентів зареєструватися платником ПДВ, якщо за результатами попереднього календарного року загальна сума від здійснення ними операцій з постачання фізичним особам електронних послуг, місце постачання яких розташоване на митній території України, сукупно перевищує суму, еквівалентну 1 000 000 гривень. Ця сума обчислюється за офіційним курсом валюти України до іноземної валюти, встановленим Національним банком України, що діє на 0 годин 1 січня відповідного року.

Якщо в договорі, у тому числі укладеному в електронній формі, відсутня інформація, що отримувачем електронних послуг є суб'єкт господарювання, вважається, що така послуга отримана фізичною особою.

Документом, який підтверджує факт постачання електронних послуг нерезидентом, є будь-який документ, що підтверджує факт оплати вартості таких послуг, у тому числі надісланий в електронній формі засобами електронного зв'язку.

Ставка податку становить 20 відсотків бази оподаткування та додається до вартості електронних послуг, крім операцій, звільнених від оподаткування ПДВ.

Електронні послуги – це послуги, які постачаються через мережу Інтернет, автоматизовано, за допомогою інформаційних технологій та переважно без втручання людини, у тому числі шляхом встановлення спеціального застосунку або додатка на смартфонах, планшетах, телевізійних приймачах чи інших цифрових пристроях.

Згідно з підпунктом 14.1.56 прим. 5 пункту 14.1 статті 14 розділу І Кодексу до таких послуг, зокрема, але не виключно, належать:

- постачання електронних примірників, надання доступу до зображень, текстів та інформації, у тому числі, але не виключно, підписки на електронні газети, журнали, книги, надання доступу та/або завантаження фотографій, графічних зображень, відеоматеріалів;
- надання доступу до баз даних, у тому числі користування пошуковими системами та службами каталогів у мережі Інтернет;
- постачання електронних примірників (електронно-цифрової інформації) та/або надання доступу до аудіовізуальних творів, відео- та аудіотворів на замовлення, ігор, включаючи постачання послуг з участі в таких іграх, постачання послуг з доступу до телевізійних програм (каналів) чи їх пакетів, крім доступу до телевізійних програм одночасно з їх трансляціями через телевізійну мережу;
- надання доступу до інформаційних, комерційних, розважальних електронних ресурсів та інших подібних ресурсів, зокрема, але не виключно, розміщених на платформах спільного доступу до інформації чи відеоматеріалів;
- постачання послуг з дистанційного навчання в мережі Інтернет, проведення та надання якого не потребує участі людини, у тому числі шляхом надання доступу до віртуальних класів, освітніх ресурсів, у яких учні виконують завдання онлайн, а оцінки виставляються автоматично, без участі людини (або з мінімальною її участю);

- надання хмарної послуги в частині надання обчислювальних ресурсів, ресурсів зберігання або систем електронних комунікацій за допомогою технологій хмарних обчислень;
- постачання програмного забезпечення та оновлень до нього, у тому числі електронних примірників, надання доступу до них, а також дистанційне обслуговування програмного забезпечення та електронного обладнання;
- надання рекламних послуг у мережі Інтернет, мобільних додатках та на інших електронних ресурсах, надання рекламного простору, у тому числі шляхом розміщення банерних рекламних повідомлень на веб-сайтах, веб-сторінках чи веб-порталах.

При цьому слід враховувати перелік операцій, які не належать до електронних послуг з метою застосування підпункту 14.1.56 прим. 5 пункту 14.1 статті 14 Кодексу:

- постачання товарів/послуг, замовлення (бронювання) яких здійснюється через мережу Інтернет, за допомогою мобільних додатків та інших електронних ресурсів, а фактичне постачання здійснюється без використання мережі Інтернет (зокрема, послуги з розміщення, винаймання автомобілів, послуги закладів харчування з постачання продукції, послуги пасажирського транспорту та інші подібні послуги);
- постачання товарів та/або інших послуг, відмінних від електронних послуг, у складі яких є електронні послуги, у разі якщо вартість електронних послуг включена до загальної вартості таких товарів/послуг;
- постачання послуг з дистанційного навчання в мережі Інтернет, у разі якщо мережа Інтернет використовується виключно як засіб комунікації між викладачем і слухачем;
- постачання примірників творів у галузі науки, літератури і мистецтва на матеріальних носіях;
- надання консультаційних послуг електронною поштою;
- надання послуг з доступу до мережі Інтернет.

З метою оподаткування ПДВ місцем постачання електронних послуг вважається місцезнаходження отримувача послуг.

Водночас, місцезнаходження отримувача електронних послуг визначається:

- для отримувача послуг – фізичної особи, яка зареєстрована як суб'єкт господарювання, – за місцем реєстрації такого отримувача як суб'єкта господарювання;
- для отримувача послуг – фізичної особи, яка не зареєстрована як суб'єкт господарювання, – за місцем фактичного місцезнаходження такої фізичної особи – отримувача послуг.

З метою встановлення фактичного місцезнаходження фізичної особи – отримувача послуг враховуються такі відомості:

- якщо електронні послуги надаються засобами фіксованого зв'язку – фактичним місцезнаходженням фізичної особи – отримувача послуг вважається країна встановлення лінії фіксованого зв'язку (місцезнаходження провайдера телекомунікацій, послугами якого користувався одержувач у процесі отримання електронної послуги);
- якщо електронні послуги надаються засобами рухомого (мобільного) зв'язку – фактичним місцезнаходженням фізичної особи – отримувача послуг вважається країна, яку ідентифікують за мобільним кодом країни SIM-карти, яка використовується під час отримання таких послуг;
- якщо електронні послуги надаються іншими, ніж зазначені у цьому пункті, засобами зв'язку, у тому числі з використанням картки доступу, – фактичним місцезнаходженням фізичної особи – отримувача послуг вважається країна, в якій розміщені такі інші засоби зв'язку або до якої надіслано карту доступу для її використання (у тому числі місцезнаходженням пристрою, яке визначається за його IP-адресою, що використовувалося отримувачем електронної послуги).



Додатковими доказами для визначення місцезнаходження фізичної особи – отримувача послуг, один із яких застосовується одночасно з одним із зазначених у пп. «а» – «в» цього пункту відомостей, є:

- платіжна адреса фізичної особи – отримувача послуг;
- банківські реквізити, зокрема місце ведення банківського рахунка, використаного для розрахунку за електронні послуги;
- інша комерційно важлива інформація.

Фізична особа – отримувач електронних послуг може підтвердити, що вона зареєстрована як суб'єкт господарювання – платник податку, шляхом повідомлення свого індивідуального податкового номера платника податку на додану вартість.

Якщо в договорі, у тому числі укладеному в електронній формі, відсутня інформація, що отримувачем електронних послуг є суб'єкт господарювання, вважається, що така послуга отримана фізичною особою, у тому числі фізичною особою-підприємцем, не зареєстрованою як платник податку.

Довідково: визначення місця постачання електронних послуг здійснюється відповідно до [п. 186.3-1 ПКУ](#), із врахуванням змін, внесених [Законом України від 03.06.2021 р. №1525-IX](#) «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо скасування оподаткування доходів, отриманих нерезидентами у вигляді виплати за виробництво та/або розповсюдження реклами, та удосконалення порядку оподаткування податком на додану вартість операцій з постачання нерезидентами електронних послуг фізичним особам».







**АУТСОРСИНГ  
РОЗРАХУНКУ  
ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

U  
B

S

N

S

I

E

S

## НОВІ ПРАВИЛА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВІЙНИ

15 березня, ВРУ прийняла в цілому Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 23 березня його підписано Президентом та опубліковано в Голосі України. Закон № 2136-IX набрав чинності 24.03.2022 р.

Діятиме він протягом воєнного стану, введеного відповідно до [Закону “Про правовий режим воєнного стану”](#) та втратить чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану.

Цим законом визначаються особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану, введеного відповідно до [Закону «Про правовий режим воєнного стану»](#) (воєнний стан).

У Законі зазначено, що на період дії воєнного стану:

- вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України;
- не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законом.

### Укладення трудового договору

На період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. В період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

### Переведення та зміни істотних умов праці

На період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

На період дії воєнного стану норми [ст. 32 КЗпП](#) про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

## Розірвання трудового договору

**3 ініціативи працівника.** У зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

**3 ініціативи роботодавця.** Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, викликану знищенням в результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства.

Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

На період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

На період дії воєнного стану норми [статті 43 КЗпП](#) не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

## Встановлення обліку часу роботи та часу відпочинку

Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями.

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

На період дії воєнного стану не застосовуються норми [статті 53](#) (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша [статті 65](#), частини третя - п'ята [статті 67](#) та [статті 71 - 73](#) (святкові і неробочі дні) КЗпП.

## Організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

На час воєнного стану організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів здійснюється на розсуд роботодавця.

## Робота в нічний час

На час воєнного стану не залучаються без крайньої необхідності до роботи в нічний час:

- вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року,
- особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

На час воєнного стану частини перша та друга [статті 54 КЗпП](#) не застосовуються.

## **Залучення до роботи деяких категорій працівників**

На час дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до одного року) на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону), на час дії воєнного стану можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження за їх згодою.

## **Оплата праці**

Заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором.

У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність.

## **Зупинення дії окремих положень колективного договору**

На час військового стану дія окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця може бути зупинена.

## **Відпустки**

На період воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарних дні.

На період воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь якого виду відпусток, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури.

Протягом періоду воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати відпустку без збереження заробітної плати без врахування норм частини першої [статті 26 Закону «Про відпустки»](#).

## **Призупинення дії трудового договору**

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Дія трудового договору може призупинятися у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість виконання ним роботи.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію.

## **Діяльність профспілок**

В межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

На період воєнного стану тимчасово призупиняється дія [статті 44](#) Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.

## КОМПЕНСАЦІЇ РОБОТОДАВЦЮ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ЗА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Постановою [від 20.03.2022 р. №331](#) КМУ затвердив «Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні». Він набрав чинності 22 березня 2022 р.

Під терміном «внутрішньо переміщена особа» розуміється особа, яка після введення [Указом Президента №64](#) воєнного стану перемістилася з території адміністративно-територіальної одиниці, на якій проводяться бойові дії.

Для отримання компенсації, така територія має бути визначена у переліку областей, на території яких надається допомога застрахованим особам в рамках Програми «єПідтримка».

Наразі йдеться про такі регіони України:

- Волинська область;
- Дніпропетровська область;
- Донецька область;
- Житомирська область;
- Запорізька область;
- Київська область;
- м. Київ;
- Луганська область;
- Миколаївська область;
- Одеська область;
- Сумська область;
- Харківська область;
- Херсонська область;
- Чернігівська область.

Також фізособа повинна отримати довідку внутрішньо переміщеної особи відповідно до Порядку оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи, затвердженого [постановою КМУ від 01.10.2014 р. №509](#).

Компенсація витрат надається у розмірі 6500 гривень щомісяця за кожну працевлаштовану особу, за яку роботодавцем сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на період воєнного часу та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення.

При цьому компенсація витрат надається роботодавцю за кожну працевлаштовану особу на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), гіг-контракту, зокрема за сумісництвом.

**Увага!** Загальна тривалість надання компенсації витрат не може перевищувати двох місяців з дня працевлаштування особи. І скористатися такою компенсацією може лише один з роботодавців переміщеної фізособи.

## Хто з роботодавців може претендувати на компенсацію?

Роботодавцям треба виконати **такі умови**:

1. перебувати на обліку як платник ЄСВ;
2. нараховувати заробітну плату працівнику-переміщеній особі за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижче за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. А зараз це 6500 грн на місяць або (для тих, кому встановлено погодинну оплату праці) 39,26 грн;
3. подати в установленому законодавством порядку податкову звітність за IV квартал 2021 р. або річну звітність за 2021 рік. Порядок не визначає, про звітність з якого податку йдеться. На нашу думку, всіх цікавитиме «зарплатна» звітність та звітність щодо доходів такого роботодавця (податок на прибуток, єдиний податок, ПДФО, ЄСВ та ВЗ тощо).

## Що треба зробити для отримання коштів?

Роботодавець не раніше, ніж через 5 календарних днів після працевлаштування особи, подає до центру зайнятості (за своїм місцезнаходженням) **заяву про компенсацію витрат**. Зробити це можна:

- в електронній формі – через Портал «Дія» або на адресу електронної пошти відповідного центру зайнятості;
- в паперовій формі – особисто під час відвідування центру зайнятості.

## Перевірки та відповідальність за порушення

Роботодавець та працівники, за яких сплачено компенсацію, несуть відповідальність за достовірність документів і відомостей, що є підставою для надання компенсації витрат, та цільове використання отриманих коштів відповідно до законодавства.





## МЕДСТРАХУВАННЯ ЗА РАХУНОК РОБОТОДАВЦЯ З 01.01.2022: ЩО ІЗ ПДФО ТА ВЗ

З 1 січня 2022 року набрав чинності [Закон України від 14.12.2021 р. №1946-IX](#) «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». Одна із змін така: у новій редакції викладено [пп. «в» пп. 164.2.16 п. 164.2 ст.164 ПКУ](#), що визначає перелік оподаткованих ПДФО доходів фізичних осіб.

Із 01.01.2022 року звільнено від оподаткування ПДФО сплачені внески роботодавцем-резидентом за свій рахунок за договорами недержавного пенсійного забезпечення платника податку та/або за договорами добровільного медичного страхування в межах 30 відсотків нарахованої заробітної плати такому працівнику.

Проте, із звільненням ПДФО і військовим збором медичної страховки не все так однозначно. Законодавцем не описано саму методику розрахунку, що означає 30% нарахованої заробітної плати (пільгу можна надавати щомісячно з нарахованої місячної зарплати, або пільга надається по року, також є питання при нарахуванні перехідних лікарняних, відпусток тощо).

Звертаємо Вашу увагу, що відповідно до роз'яснень ДПС щодо відповідності договорів добровільного медичного страхування вимогам пп. 14.1.52-1. п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України (Лист від 05.11.2015 № 23619/6/99-99-19-02-02-15, який є чинним на даний час) можливість не включати виплати роботодавця-резидента за медстрахування до оподаткованого доходу застрахованої особи може бути реалізована при наступних умовах:

1. Дотриманні **п. 14.1.52-1 ПКУ** щодо відповідності встановленим ПКУ критеріям договору медичного страхування, а саме договір страхування імперативно має передбачати умови що:

- страхова виплата здійснюється **виключно закладами охорони здоров'я** у разі настання страхового випадку, пов'язаного із хворобою застрахованої особи або нещасним випадком.

Тобто **відшкодування витрачених коштів застрахованій особі не передбачене договором страхування.**

- мінімальний термін договору страхування один рік та повернення страхових платежів виключно страхувальнику при достроковому розірванні договору.

2. Страховий платіж сплачується Страхувальником (роботодавцем українською юридичною особою або резидентом Дія Сіті) **за свого найманого працівника або гіг-спеціаліста.**

3. Роботодавець є резидентом України.

Як правило, договорами медичного страхування передбачено можливість відшкодування витрат на лікування співробітнику, які він самостійно сплатив медичним закладам, що є в переліку договору страхування, таким чином є ризик визнання таких договорів страхування як таких, що не відповідають критеріям п. 14.1.52-1 ПКУ.

Зважаючи на таке, у разі наявності в договорі медичного страхування можливості виплати безпосередньо працівнику відшкодування його витрат на лікування, не рекомендуємо користуватись пільгою по ПДФО і військовому збору. В таких випадках доцільно отримати відповідь від ДПС на індивідуальну податкову консультацію.

## ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ СПЕЦІАЛІСТА РЕЗИДЕНТА «ДІЯ СІТІ»

З 1 січня 2022 року діють окремі правила оподаткування доходів спеціаліста резидента «Дія Сіті», що виплачуються на його користь у вигляді заробітної плати, винагороди за гіг-контрактом, чи авторської винагороди.

Особливості оподаткування доходів спеціалістів резидента Дія Сіті, регулюються п. 170.14 прим. 1 ст. 170 Податкового кодексу України (далі – ПКУ). Підпунктом 170.14 прим. 1.1 п. 170.14 прим. 1 ст. 170 ПКУ визначено, що податковим агентом платника податку – спеціаліста резидента Дія Сіті під час нарахування (виплати) на його користь доходів у вигляді заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) платнику податку у зв'язку з трудовими відносинами чи у зв'язку з виконанням гіг-контракту, укладеного у порядку, передбаченому Законом України від 15 липня 2021 року № 1667-IX «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон № 1667), є резиденти Дія Сіті.

Згідно з п.п. 170.14 прим. 1.2 п. 170.14 прим. 1 ст. 170 ПКУ за ставкою, визначеною п. 167.2 ст. 167 ПКУ (5 відс.), оподатковуються доходи платника податку – спеціаліста резидента Дія Сіті, що виплачуються на його користь резидентом Дія Сіті у вигляді:

а) заробітної плати;

б) винагороди за гіг-контрактом, укладеним у порядку, передбаченому Законом № 1667, у тому числі винагороди за створення та перехід прав на твори, створені за замовленням;

в) авторської винагороди за створення службового твору та перехід прав на службові твори.

Положення п.п. 170.14 прим. 1.2 п. 170.14 прим. 1 ст. 170 ПКУ застосовуються до загального (річного) оподаткованого доходу у вигляді заробітної плати чи винагороди, що нараховується (виплачується, надається) платнику податку у зв'язку з трудовими відносинами чи у зв'язку з виконанням гіг-контракту, розмір якого не перевищує еквівалент 240 тис. євро за календарний рік за офіційним курсом гривні щодо євро, встановленим Національним банком України станом на 1 січня звітного податкового року.

При цьому в цілях розрахунку такого розміру до нього не включається дохід спеціаліста резидента Дія Сіті, оподаткований податковим агентом – резидентом Дія Сіті у порядку, передбаченому підпунктами 170.14 прим. 1.4 та 170.14 прим. 1.5 п. 170.14 прим. 1 ст. 170 ПКУ, за ставкою, встановленою п. 167.1 ст. 167 ПКУ (18 відс.). У разі якщо сума отриманого доходу перевищує зазначений розмір, до суми такого перевищення застосовується ставка, встановлена п. 167.1 ст. 167 ПКУ (18 відс.), при цьому платник податків зобов'язаний відобразити суму такого перевищення у складі загального місячного (річного) оподаткованого доходу за відповідний звітний рік та подати річну декларацію про майновий стан і доходи відповідно до ПКУ і самостійно сплатити податок на доходи фізичних осіб з суми такого перевищення.

Відповідно до п.п. 170.14 прим. 1.4 п. 170.14 прим. 1 ст. 170 ПКУ у разі якщо запис про втрату податковим агентом статусу резидента Дія Сіті здійснено за результатами судового оскарження рішення про втрату статусу резидента Дія Сіті, що не було скасовано, такий податковий агент зобов'язаний у строк, визначений для місячного податкового (звітного) періоду, самостійно нарахувати та сплатити (перерахувати) за власний рахунок до бюджету податок за ставкою, встановленою п. 167.1 ст. 167 ПКУ (18 відс.), щодо доходів спеціалістів резидента Дія Сіті, передбачених підпунктами «а» – «в» п.п. 170.14 прим. 1.2 п. 170.14 прим. 1 ст. 170 ПКУ, що були виплачені протягом періоду з дня прийняття уповноваженим органом рішення про втрату статусу резидента Дія Сіті до дня внесення запису про втрату податковим агентом статусу резидента Дія Сіті. При цьому сума такого сплаченого податку податковим агентом не включається до складу загального місячного (річного) оподаткованого доходу спеціалістів резидента Дія Сіті.

Згідно з п.п. 170.14 прим. 1.5 п. 170.14 прим. 1 ст. 170 ПКУ у разі якщо податковий агент – резидент Дія Сіті у відповідний календарний місяць не відповідав вимогам, визначеним пунктами 2 та 3 частини першої ст. 5 Закону № 1667, такий податковий агент зобов'язаний у межах податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування самостійно нарахувати податок на доходи фізичних осіб за ставкою (18 відс.), встановленою п. 167.1 ст. 167 ПКУ, щодо доходів спеціалістів резидента Дія Сіті, передбачених у підпунктах «а» – «б» п.п. 170.14 прим. 1.2 п. 170.14 прим. 1 ст. 170 ПКУ, що були виплачені протягом такого календарного місяця, та сплатити його до подання податкового розрахунку. При цьому сума такого сплаченого податку податковим агентом не включається до складу загального місячного (річного) оподатковуваного доходу спеціалістів резидента Дія Сіті.



## ЯК ЗАЗНАЧАТИ НОМЕР Е-ЛІКАРНЯНОГО ПРАЦІВНИКА-СУМІСНИКА В ЗАЯВІ-РОЗРАХУНКУ?

Фонд соціального страхування України (ФСС) надав роз'яснення, що номер е-лікарняного сумісника потрібно вносити у заяву-розрахунок до знаку крапки.

Фонд соціального страхування України розповідає, що застраховані особи, які працевлаштовані у кількох роботодавців, мають право на отримання допомог за лікарняними від Фонду за кожним місцем роботи.

Однак, якщо працівник є сумісником, оформлення роботодавцем заяви-розрахунку за його електронним лікарняним має специфіку. Зокрема, внесення до заяви номеру е-лікарняного сумісника із врахуванням номеру його копії (крапка та цифра після неї) призведе до помилки – таку заяву буде автоматично відхилено.

Номер копії не є складовою частиною унікального номеру е-лікарняного – тож при формуванні заяви-розрахунку для працівників за сумісництвом необхідно вказувати номер їх лікарняного до знаку крапки.

Нагадаємо, особливістю е-лікарняних сумісників є те, що в роботодавців за сумісництвом відображається не е-лікарняний безпосередньо, а його цифрова копія. Вона відрізняється від оригінального документу порядковим номером копії, який додається до унікального номеру е-лікарняного після знаку крапки: XXXXXX-XXXXXXXXXX-X.1. Якщо в працівника декілька роботодавців за сумісництвом, цифра після крапки буде зростати за порядком (.2 і далі).

Зазначена цифра є технічною інформацією про те, що це копія електронного лікарняного, а застрахована особа працює в роботодавця за сумісництвом.

## ПДФО ЗА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ ВІДДАЛЕНО

До якого бюджету необхідно перераховувати податок на доходи фізичних осіб при виплаті заробітної плати працівникам, які виконують роботу віддалено?

Державна податкова служба радить керуватися загальним правилом – якщо у товариства відсутні в інших регіонах відокремлені підрозділи та/або власне чи орендоване майно, об'єкти оподаткування або об'єкти, які пов'язані з оподаткуванням або через які провадиться діяльність (неосновне місце обліку), податок на доходи фізичних осіб із заробітної плати найманих працівників, які здійснюють трудові обов'язки за місцем свого проживання, яке не співпадає із місцезнаходженням юридичної особи, сплачується таким підприємством (податковим агентом) до місцевого бюджету за його місцезнаходженням незалежно від місця проживання таких працівників.

Нагадаємо, податківці послідовні у такій думці (див. [ІПК ДПС від 08.07.2021 р. N 2688/ІПК/20-40-24-04-10](#)).

До того ж цей алгоритм контролери радять і у випадку з працівниками іноземного підрозділу (см. [ІПК від 16.12.2021 р. № 4678/ІПК/99-00-04-03-03-06](#)).

**Джерело:** [ІПК від 21.01.2022 р. N 96/ІПК/99-00-04-03-03-06](#)

A black and white silhouette of a person in profile, facing right, working on a laptop. The person's hand is visible on the keyboard. The background is dark and filled with various data visualization elements, including bar charts, line graphs, and circular gauges, all rendered in a light gray color. A large orange rectangle is positioned on the left side of the image, containing the text 'HR КОНСАЛТИНГ' in white, bold, uppercase letters.

# HR КОНСАЛТИНГ



## НАДЗВИЧАЙНА СИТУАЦІЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ НА ВИРОБНИЦТВІ: ЯКІ ДІЇ РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКІВ?

### **Які дії працівників в надзвичайних ситуаціях на виробництвах з підвищеною небезпекою?**

На кожному підприємстві повинні бути складені плани локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій (далі – ПЛАС).

Метою плану локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій є планування дій (взаємодії) персоналу підприємства, спецпідрозділів, населення, центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо локалізації і ліквідації аварій та пом'якшення їх наслідків. Перелік виробництв (цехів, відділень, виробничих ділянок) і окремих об'єктів, для яких розробляється ПЛАС, визначається і затверджується власником (керівником) підприємства. ПЛАС повинен охоплювати всі рівні розвитку аварії, які встановлені в процесі аналізу небезпек.

### **Як організовується боротьба з аварією?**

Для забезпечення ефективної боротьби з аварією на всіх рівнях її розвитку наказом створюється штаб, функціями якого є:

- збір і реєстрація інформації про хід розвитку аварії та вжиті заходи щодо боротьби з нею;
- поточна оцінка інформації і прийняття рішень щодо оперативних дій в зоні аварії та поза її межами;
- координація дій персоналу підприємства і всіх залучених підрозділів і служб, які беруть участь у ліквідації аварії.

Загальне керівництво роботою штабу здійснює відповідальний керівник робіт щодо локалізації та ліквідації аварій (далі – ВК).

У ПЛАС повинно бути визначене місце розташування штабу, в т.ч. резервне.

У ПЛАС повинні бути визначені посадові особи, які виконують функції ВК.

### **Який порядок відключення засобів контролю за роботою машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки?**

На підприємстві повинен бути розроблений порядок на планові або позапланові відключення засобів вимірювання, систем і засобів автоматизації, відмова яких може призвести до зупинення виробничого процесу з важкими економічними наслідками, блокування випуску продукції, шкідливого впливу на навколишнє середовище, а також до порушення вимог чинних нормативно-правових актів.

Це стосується мирного часу та воєнного стану. Особливих умов немає.

# ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Міністерство економіки України [навело](#) детальне роз'яснення щодо трудових відносин під час воєнного стану.

## 1. Загальний опис ситуації в сфері трудових відносин

Права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю передбачені [ст. 43-46 Конституції України](#). Разом з тим відповідно до [ст. 64 Конституції України](#) в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені ст. 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції.

Відповідно до [пп. 5 п. 1 ст. 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»](#) в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

[Указом Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022](#) (далі – Указ) в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб. Указом Президента України від 14.03.2022 №133/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» - воєнний стан продовжено до 25 квітня 2022 року.

Згідно з [пунктом 3 Указу](#) у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені [ст. 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України](#), а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені [ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»](#).

З огляду на вищевикладене, на сьогодні можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені наступними статтями Конституції України:

[Стаття 43](#). Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

[Стаття 44](#). Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.  
Заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Водночас, звертаємо увагу, що зазначені обмеження не можуть встановлюватися самостійно суб'єктами господарювання.

## **2. Як оформлювати мобілізованих. Які виплати їм належать.**

[Статтею 17 Конституції України](#), яка є нормою прямої дії та підлягає виконанню, встановлено, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу.

[Указом Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022](#) у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до [п. 20 ч. 1 ст. 106 Конституції України](#), [Закону України «Про правовий режим воєнного стану»](#) із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан строком на 30 діб, Указом від 14.03.2022 №133/2022 – продовжено до 25 квітня 2022 року.

Також, [Указом Президента України від 24.02.2022 р. №69/2022](#) оголошено проведення загальної мобілізації.

Відповідно до [ст. 119 Кодексу законів про працю України](#) (далі – КЗпП) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню на підставі [п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП](#), а лише звільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців є сам факт прийняття працівника на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби (який підтверджується наданими власнику або уповноваженому ним органу відповідними довідками, витягами з наказів тощо) під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

## 2.1. Щодо добровольців територіальної оборони

Відповідно до [ч. 1 ст. 9 Закону України «Про основи національного спротиву»](#) до складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

Слід зазначити, що згідно з [ч. 2 ст. 24 Закону України «Про основи національного спротиву»](#) на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені [Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»](#).

Додатково інформуємо, що відповідно до [ст. 1 Закону України «Про оборону України»](#) особливий період – період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Крім цього, [ст. 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»](#) визначено, що особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Відповідно до [ч. 1 ст. 119 КЗпП](#) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків, вважаємо, що роботодавцю не потрібно в обов'язковому порядку видавати наказ про звільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.

В кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором.

При цьому на час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні є контракт добровольця територіальної оборони.

### 3. Найпростіший спосіб оформлення працівників, які покинули територію бойових дій або сидять вдома – дистанційна робота.

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Відповідно до [ч. 1 ст. 60-2 КЗпП](#) **дистанційна робота** – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Згідно з [п. 6-1 ч. 1 ст. 24 КЗпП](#) трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України [від 05.05.2021 р. №913-21](#) «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Водночас, згідно з ч. 11 ст. 60-2 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми [ч. 3 ст. 32](#) цього Кодексу не застосовуються.

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, на нашу думку, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендуємо з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи:

- визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо;
- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);
- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи
- інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Звертаємо увагу, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених [ст. 50 і 51 КЗпП](#), а працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу ([ст. 60, 60-1 КЗпП](#)).

### **3.1. Що робити з тими, хто не може вийти на роботу і не може виконувати її дистанційно?**

У разі можливості доцільно надати працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством ([ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»](#)).

### **3.2. Як оформити відсутність працівників, які покинули свої робочі місця на території ведення бойових дій та як табелювати?**

Необхідно табелювати відсутність такого працівника умовним позначенням «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин») або «І» («інші причини неявки»). Після з'ясування обставин та виявлення, що причини були поважні, табель обліку використання робочого часу можна скорегувати.

### **4. Що робити з працівниками у випадку, якщо підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів?**

Оголошення простою.

Відповідно до [ст. 34 КЗпП](#) **простій** – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відповідно до [ст. 113 КЗпП](#) про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

- акт простою, в якому зафіксувати обставини, в наслідок яких виник простій, дату виникнення простою, тощо.
- наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів, на які поширюється простій, у випадку, якщо простій не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою.

Якщо простій має цілодобовий (тижневий) характер, власник або уповноважений ним орган повинен у наказі обумовити необхідність присутності або відсутності працівника на роботі.

Згідно з вимогами [ст. 113 КЗпП](#) час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

При цьому, доплата до рівня мінімальної зарплати при простої не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання [Закону України від 06.12.2016 р. №1774-VIII](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»).

Слід зауважити, що відповідно до [ст. 98 КЗпП](#), ст. 8, 13 Закону оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.



**5. Чи можна працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, направити «заднім числом» у відпустку, в т.ч. карантинну?**

Ні.

Проте зазначений час неявки працівника у таблиці обліку використання робочого часу доцільно відмічати умовним позначенням «І» – інші причини неявок або «НЗ» – неявка з нез'ясованих причин. Слід зазначити, що працівники, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не можуть бути звільнені за [п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України](#) за підставою «прогул».

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин. Якщо не було оголошено простою, у такому випадку за працівниками зберігаються робоче місце та посада.

**6. Чи буде Держпраці накладати штрафи за порушення законодавства зараз, якщо виявить його після закінчення воєнного часу.**

Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

Так, згідно з листа ТПП від 28.08.2022 р. №2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП України) на підставі [ст. 14 та 14-1 Закону України від 02.12.1997 р. №671/97-ВР](#) «Про торгово-промислові палати в Україні», Статуту ТПП України, цим засвідчує форс мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської Федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб, відповідно до [Указу Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022](#) «Про введення воєнного стану в Україні».

Враховуючи це, ТПП України підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/зобов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Згідно з [ч. 1 ст. 9 Цивільного кодексу України](#) (далі – ЦК) Положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Відповідно до [ч. 1 ст. 617 ЦК](#) особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що в умовах воєнного стану положення ЦК щодо звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання має застосовуватися і до зобов'язань за трудовими відносинами.

Разом з тим звертаємо увагу, що звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок форс-мажорних обставин (непереборної сили) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.

## **7. Як виплачувати зарплату, якщо у бухгалтера нема можливості її нарахувати. І чи будуть за це санкції після закінчення воєнного часу?**

На сьогодні законодавством передбачено 5 видів відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, фінансова та кримінальна.

Однією з головних умов притягнення до кожного із вищезазначених видів відповідальності є наявність вини особи в діях, що носять протиправний характер.

Якщо у зв'язку з воєнними діями відповідальна посадова особа не має фактичної можливості здійснювати нарахування заробітної плати у встановлені строки – вона не може бути притягнута до будь-якого з вищезазначених видів відповідальності.

Разом з тим вважаємо, що роботодавці повинні вживати усіх можливих заходів щодо забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати (наприклад, шляхом переведення бухгалтерів на дистанційну роботу та забезпечення програмно-технічними засобами для ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності).

## **8. Про втрату чинності розпорядчих актів щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників.**

Наказом Міністерства охорони здоров'я (далі – МОЗ) від 25.02.2022 р. №380, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 лютого 2022 року за №256/37592, зупинено дію [наказу МОЗ від 04.10.2021 р. №2153](#) «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», до завершення воєнного стану в Україні.

Враховуючи, що вищезгаданий наказ МОЗ слугував підставою для видання відповідних розпорядчих актів (наказів, розпоряджень) роботодавців щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників, вважаємо, що всі накази про відсторонення працівників у зв'язку з відмовою або ухиленням від вакцинації повинні бути визнані такими, що втратили чинність з дня набрання чинності вищезгаданим наказом МОЗ від 25.02.2022 р. №380. Відтак відсторонені особи допускаються до виконання завдань за посадою.

Окремо зазначаємо, що наказ МОЗ від 25.02.2022 р. №380 набрав чинності 01 березня 2022 року (опублікований в бюлетені «Офіційний вісник України» від 01 березня 2022 року за №17).

## **9. Що робити, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)?**

Відповідно до [ч. 1 ст. 21 КЗпП](#) трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

З огляду на вищевикладене, якщо роботодавець не має можливості забезпечити працівника необхідними умовами праці, останній не зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки.

У випадку наявності зв'язку з роботодавцем, а також наявності можливостей для цього, трудовий договір може бути розірваний відповідно до [ст. 38 КЗпП](#) у строк, про який просить працівник, оскільки вважаємо, що ведення бойових дій у відповідній місцевості є поважною причиною для такого скорочення строку.

У випадку відсутності будь-яких контактів з роботодавцем, в тому числі і у випадку смерті роботодавця фізичної особи-підприємця або з інших причин, що унеможливають розірвання

трудового договору, вважаємо, що в порядку окремого провадження, передбаченого Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК), може бути встановлено факт припинення трудових відносин.

Відповідно до [ч. 7 ст. 19 ЦПК](#) окреме провадження призначене для розгляду справ про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав та інтересів особи або створення умов для здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав.

Відповідно до [п. 5 ч. 2 ст. 293 ЦПК](#) суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення.

Додатково інформуємо, що з набранням чинності [Законом України від 05.02.2021 р. №1217-IX](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному [Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»](#).

Ведення трудової книжки при цьому здійснюється роботодавцем виключно за бажанням працівника. Також зазначаємо, що відповідно до [ч. 2 ст. 21 КЗпП](#) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.



## КОЛИ СПОСТЕРЕЖЕННЯ ЗА ПРАЦІВНИКОМ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ Є ПРАВОМІРНИМ

На сьогоднішній день багато роботодавців зацікавлені в контролі за поведінкою працівника на робочому місці. Роботодавці вважають це необхідним, для того, щоб виключити несумлінне виконання службових обов'язків працівником чи неправомірне використання ним майна роботодавця в особистих цілях.

Також, роботодавці використовують відео зйомку і як доказ дисциплінарних порушень з боку працівника. Більшість роботодавців переконані, що приватне життя їх працівників закінчується з того моменту, як вони переступлять поріг свого робочого кабінету, однак, це не так.

Згідно постанови Європейського суду із прав людини від 24 червня 2004 р. кожна людина має свою особисту зону інтересів, що є недоторканною навіть у робочий час.

Відповідно до положень Конституції України, ніхто не може зазнавати втручання в його особисте й сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України; не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини.

**Відеозйомка на робочому місці** – це збирання, зберігання та використання інформації про особисте життя фізичної особи, тобто персональних даних такої особи, що може становити недозволене втручання в особисте життя певної особи. Щоб таке втручання було законним, воно повинно відбуватися за згодою відповідної фізичної особи, тобто конкретного працівника.

Отже, відеозйомка працівника на робочому місці є обробкою персональних даних такого працівника, тобто відомостей про працівника, якого конкретно зображено на відеозйомці.

Тобто, щоб відеозйомка на робочому місці була законною, вона повинна відбуватися за письмовою згодою конкретного працівника, адже в іншому випадку її здійснення незаконне.

Для того, щоб встановити відеонагляд роботодавцю необхідно:

- прийняти наказ про організацію відеоспостереження. З таким наказом потрібно ознайомити всіх працівників, таким чином поінформувати про відеоспостереження;
- включити пункт у Правила внутрішнього трудового розпорядку про функціонування системи відеоспостереження;
- у приміщенні, у якому проводиться відеоспостереження, повинні бути попереджуючі таблички на видному місці;
- працівники, що обслуговують систему відеоспостереження, в обов'язковому порядку повинні бути ознайомлені з розробленим роботодавцем Положенням про захист персональних даних, щоб уникнути розголошення персональної інформації про співробітників.

Варто зазначити, що приховане відеоспостереження можуть проводити тільки правоохоронні органи, з дозволу суду.

Згідно із законодавством України, за використання негласних технічних засобів інформації існує кримінальна відповідальність.

## ГРАФІК ВІДПУСТОК

Графік відпусток визначає черговість надання оплачуваних відпусток у календарному році з урахуванням інтересів виробничого і господарського процесів, а також особистих інтересів працівників і можливості для їх відпочинку.

Відповідно до [ст. 10 Закону України від 15.11.1996 р.№504](#) «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки), [ст. 79 Кодексу законів про працю в Україні \(КЗпП\)](#) черговість надання відпусток працівників визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

При складанні графіків враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Законодавчо не встановлена форма графіка відпусток, його можна складати у довільній формі. Закон про відпустки поширюється на всіх громадян України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи (далі – Роботодавець), тому норма закону щодо складання графіка відпусток має бути дотримана і у випадку, коли на підприємстві працює навіть декілька працівників.

**Графік відпусток** – це нормативний акт Роботодавця, який належить до організаційно-розпорядчої документації. Саме тому з часу затвердження цього документа як працівник, так і Роботодавець мають дотримуватися його виконання.

Графік відпусток визначає черговість надання оплачуваних відпусток у календарному році з урахуванням інтересів виробничого і господарського процесів, а також особистих інтересів працівників і можливості для їх відпочинку. Він містить відомості про розподіл часу відпусток між працівниками всіх структурних підрозділів.

Графік відпусток розробляється щороку на наступний календарний рік. Це не лише обов'язковий організаційний документ, а й зручний інструмент планування.

Чинне законодавство **не пропонує** типової форми для затвердження графіка відпусток. Тож Роботодавець може розробити його самостійно, керуючись загальними правилами діловодства.

**У графіку відпусток можна вказати такі відомості щодо відпустки:**

- вид;
- місяць початку;
- місяць закінчення;
- кількість календарних днів.

При оформленні Графіку відпусток слід враховувати норми ДСТУ 4163:2020, який поширюється на організаційно-розпорядчу документацію незалежно від носія інформації.

Готовий графік відпусток посадова особа, якого його готувала, подає Роботодавцю.

Роботодавець погоджує графік відпусток з виборним органом первинної профспілкової організації (у разі наявності) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

## Як затверджувати графік відпусток.

Нормативні акти не визначають способу затвердження графіка відпусток.

Керівник може затвердити його особисто своїм підписом і печаткою, без наказу, або шляхом видання окремого наказу.

Обидва способи прийнятні, Роботодавець повинен самостійно прийняти рішення, як це робити.

**Варіант 1.** Графік відпусток затверджується як окремий документ шляхом накладання затверджувальної візи керівника.

Слід врахувати, що це документ управлінської документації, тому у нього має бути номер, дата і всі необхідні реквізити. Відповідно зміни будуть вноситися за такою ж самою формою і в такому самому порядку, як затверджувався графік (у змін теж має бути дата та номер). Такий варіант обирають у разі, якщо до виконання цього графіка немає додаткових вказівок.

**Варіант 2.** Затвердження графіку відпусток наказом. Зазначений наказ має бути наказом з адміністративно-господарської діяльності. Відповідно всі зміни до графіку відпусток вносяться також наказами.

Відсутність графіку відпусток, може кваліфікуватися як «порушення інших вимог трудового законодавства». Такий висновок зроблений в [листі Мінсоцполітики від 29.07.2015 р. №191/10/136-15](#) «Щодо графіку відпусток».

Слід зазначити, що в [ч. 1 ст. 41 Кодексу](#) України про адміністративні порушення встановлено відповідальність також за «інші порушення вимог законодавства про працю», під які підпадає відсутність графіка відпусток. Посадовим особам Роботодавця загрожує адміністративний штраф в розмірі від 510 до 1700 грн.

А суб'єкту господарювання загрожує штраф у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення (абз. 8 [ч. 2 ст. 265 КЗпП](#)).



# ГІГ-КОНТРАКТИ

Одним із ключових нововведень запровадження Дія Сіті стала поява нового виду договорів на виконання робіт, що суміщає у собі елементи трудових та цивільно-правових відносин. Назвали такий договір гіг-контрактом.

Попри те що наразі використання гіг-контрактів є виключною прерогативою резидентів Дія Сіті, можливо, певні його елементи зацікавлять й інші господарюючі суб'єкти. Адже загалом чимало його положень цілком можуть бути використані під час складання договорів ЦПХ із фізособами.

## Визначення

«Гіг-контракт – цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені [розділом V Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» \(Закону № 1667\)](#)».

Гіг-контракт є особливою формою фіксації домовленостей між замовником (резидентом Дія Сіті) та виконавцем (фізичною особою) з елементами соціальної складової.

## Чим регульовано

Головний документ, що встановлює вимоги до гіг-контракту, визначено [Законом № 1667](#). При цьому гіг-контракти виведено з-під сфери регулювання трудового законодавства ([ст. 3 КЗпП](#)).

До того ж укладення та виконання гіг-контракту не є провадженням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціаліста.

## Предметна частина

Загалом резидентам Дія Сіті надано повну свободу щодо визначення:

- строку дії гіг-контракту,
- прав, обов'язків та відповідальності сторін гіг-контракту,
- винагороди гіг-спеціаліста,
- умов припинення гіг-контракту й інших умов.

Однак усе це варто визначати з огляду на рамкові положення, передусім на [Закон № 1667](#).

При цьому в гіг-контракті **можуть бути посилання на внутрішні документи** резидента Дія Сіті. Про зміни до таких локальних актів гіг-спеціаліста мають повідомляти у строки, визначені гіг-контрактом, або ж не пізніше як 30 днів до набрання чинності такими змінами.

Послуги (роботи), які надають (виконують) за гіг-контрактом, можуть полягати у виконанні функцій певної посади. Тобто укласти гіг-контракти резиденти Дія Сіті можуть не лише з ІТ-спеціалістами, а й іншими фахівцями (*наприклад*, гіг-контракт на виконання функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення, тощо).

## Виконання

**До початку** виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом резидент Дія Сіті **повідомляє** про укладення гіг-контракту податкову, як і у випадку зі звичайними працівниками ([ст. 23 Закону № 1667](#)).

Своєю чергою, власне укладення гіг-контракту не є фактичним допуском до роботи без оформлення трудового договору (контракту) ([ст. 265 КЗпП](#)).

Гіг-контрактом або внутрішніми документами резидента Дія Сіті можуть бути визначені такі **умови виконання робіт** (надання послуг), як:

- 1) час виконання робіт (надання послуг);
- 2) час відпочинку;
- 3) умови перебування гіг-спеціалістів за визначеним місцем виконання робіт (надання послуг) і за місцем провадження діяльності резидентом Дія Сіті;
- 4) правила резидента Дія Сіті, зокрема щодо охорони праці в місцях виконання робіт (надання послуг) та місцях ведення діяльності резидентом Дія Сіті, і відповідальність за їх порушення;
- 5) порядок оброблення персональних даних;
- 6) надання додаткових компенсаційних виплат чи гарантій;
- 7) інші умови.

За відсутності домовленості **щодо форми надання гіг-спеціалісту завдань** належною формою є електронні повідомлення, надані резидентом Дія Сіті, зокрема:

- електронна пошта,
- комп'ютерні програми,
- онлайн-сервіси тощо ([ст. 20 Закону № 1667](#)).

Резидент Дія Сіті **може контролювати виконання** за допомогою засобів моніторингу використання інформаційно-комунікаційних систем та обладнання резидента Дія Сіті, засобів відеоспостереження у місцях загального користування й інших засобів, передбачених гіг-контрактом.

При цьому використання засобів контролю дозволено лише **за відсутності втручання в особисте та сімейне життя** гіг-спеціаліста. Не є таким втручанням моніторинг використання гіг-спеціалістом інформаційно-комунікаційних систем й обладнання резидента Дія Сіті.

## Умови

Гіг-спеціаліст зобов'язаний виконувати роботи (надавати послуги) у місці, визначеному гіг-контрактом.

Якщо інше не встановлено гіг-контрактом, резидент Дія Сіті має право в односторонньому порядку змінювати таке місце в межах одного населеного пункту й обирати тимчасове місце виконання за межами такого населеного пункту.

У разі якщо резидент Дія Сіті в односторонньому порядку обрав тимчасове місце в іншому населеному пункті, він має компенсувати гіг-спеціалісту витрати, пов'язані з переїздами та проживанням, а також сплатити додаткову винагороду, передбачену гіг-контрактом. Гіг-контрактом не може бути встановлено обмеження щодо максимальної тривалості строку такого "відрядження".

**Резидент Дія Сіті забезпечує гіг-спеціаліста обладнанням** й іншими засобами, необхідними для виконання робіт (надання послуг), якщо інше не передбачено гіг-контрактом.

**У разі використання гіг-спеціалістом особистого обладнання** можливі відповідні компенсаційні виплати.

Гіг-контракт може передбачати **обов'язок і порядок відшкодування** резидентом Дія Сіті гіг-спеціалісту повністю або частково фактичних витрат, понесених в процесі виконання робіт і/або надання послуг.

Сторони гіг-контракту також можуть погодити **кількість годин на день та/або на тиждень для виконання** гіг-спеціалістом робіт (надання послуг) у межах максимальної тривалості:

- **8 годин на день;**
- **40 годин на тиждень.**

За відсутності домовленості щодо конкретної кількості годин вважається, що гіг-спеціаліст виконує роботи (надає послуги) протягом 40 годин на тиждень ([ст. 21 Закону № 1667](#)).

У гіг-контракті можуть погодити умову **щодо ненормованого часу** для виконання робіт (надання послуг) **за однієї з таких причин**:

- 1) точний час для виконання визначити неможливо;
- 2) гіг-контракт надає гіг-спеціалісту право самостійно планувати свій робочий час;
- 3) робота вимагає підвищеного рівня ініціативності гіг-спеціаліста, що передбачає періодичне виконання робіт (надання послуг) надурочно без окремих вказівок резидента Дія Сіті про це.

У таких випадках норма щодо обмеження тривалості часу роботи не є застосовною.

### **Перерви у виконанні**

Тривалість перерви **протягом дня**, тривалість **щотижневого відпочинку**, оплачуваної та неоплачуваної перерв у виконанні робіт (наданні послуг) гіг-спеціаліста в робочі дні, порядок оплати днів таких перерв у виконанні робіт (наданні послуг) встановлюють **за домовленістю** сторін у гіг-контракті.

Також гіг-спеціаліст має **право на щорічну оплачувану перерву** у виконанні робіт (наданні послуг) тривалістю **17 робочих днів**, якщо гіг-контрактом не визначено більшої тривалості цієї перерви. Такий аналог відпустки на розсуд гіг-спеціаліста може бути поділено на частини будь-якої тривалості.

Гіг-спеціаліст може реалізувати своє право на щорічну оплачувану перерву у виконанні робіт (наданні послуг) лише **після спливу 6 безперервних місяців виконання робіт** (надання послуг) за гіг-контрактом, якщо гіг-контрактом не визначено коротшого строку.

### **Винагорода**

Один із критеріїв резидентства – розмір середньої місячної винагороди залученим працівникам та гіг-спеціалістам, починаючи з календарного місяця, наступного за календарним місяцем, у якому набуто статус резидента Дія Сіті, кожного календарного місяця становить **не менше, ніж еквівалент 1200 євро** за офіційним курсом гривні щодо євро, установленим НБУ станом на перше число відповідного календарного місяця ([п. 2 ч. 1 ст. 5 Закону № 1667](#)).

Розмір винагороди в гіг-контракті **можна визначати в іноземній валюті**.

Саме із цього слід виходити в разі визначення розміру винагороди гіг-спеціаліста ([ст. 19 Закону № 1667](#)).

Загалом же в разі виконання протягом місяця роботи (надання послуги) гіг-спеціалісту виплачують винагороду в розмірі, порядку та строки, визначені сторонами в гіг-контракті.

При цьому розмір винагороди за гіг-контрактом можна встановлювати **за період або ж здійснювати розрахунок залежно від обсягу** виконаних робіт (наданих послуг) **чи кількості часу**, витраченого на їх виконання (надання).

Гіг-контракт також може передбачати збільшення розміру винагороди за умови досягнення певних показників якості й інших характеристик виконаних робіт (наданих послуг), їх дострокового виконання (надання) тощо.

А ще гіг-контрактом може бути обумовлено збільшення розміру винагороди обставиною, щодо якої невідомо, настане вона чи ні (відкладальна обставина).

За відсутності домовленості сторін гіг-контракту щодо розміру поденної винагороди гіг-спеціаліста вважається, що сторони погодили мінімальний розмір такої винагороди, який обчислюють шляхом ділення щомісячної винагороди, визначеної гіг-контрактом, на 21.

Значення поденної винагороди використовують лише з метою розрахунку компенсаційних та інших виплат, якщо інше не передбачено гіг-контрактом.

Резидент Дія Сіті не може встановлювати відповідальність гіг-спеціаліста у вигляді відрахувань чи зменшення розміру винагороди, крім компенсації та випадків покладення на гіг-спеціаліста відповідальності за шкоду, завдану майну резидента Дія Сіті з його вини. При цьому **сума щомісячних відрахувань не може перевищувати 20 % місячної винагороди гіг-спеціаліста.**

### **Соціальна складова**

Соціальна діяльність підприємств, які є резидентами Дія Сіті, щодо гіг-спеціалістів **визначається підприємствами самостійно** з огляду на положення [Закону № 1667](#) й укладені з такими гіг-спеціалістами гіг-контракти ([ч. 9 ст. 69 ГКУ](#)).

Нарівні зі "звичайними" працівниками гіг-спеціалісти звільнені від надання резиденту Дія Сіті відомостей про расове або етнічне походження, політичні, релігійні або світоглядні переконання, членство в політичних партіях і професійних спілках, відомості щодо здоров'я, статевого життя, біометричні або генетичні дані.

Заборонено також встановлення прямих або непрямих переваг у разі укладення, зміни та припинення гіг-контракту залежно від таких особистих вподобань гіг-спеціаліста.

Гіг-спеціалісти підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та мають **право на допомогу по тимчасовій непрацездатності**, зокрема й у зв'язку з вагітністю та пологами ([ст. 22 Закону № 1667](#)).

Резидент Дія Сіті може оплачувати матеріальні чи нематеріальні цінності, послуги й інші **додаткові блага** для гіг-спеціаліста **на власний розсуд** або якщо це передбачено гіг-контрактом.

Гіг-спеціалісти, залучені резидентами Дія Сіті за гіг-контрактами, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню ([ст. 7 Основ соцстрахування](#)).

За гіг-спеціалістами також закріплено право на трудову пенсію ([ст. 3 Закону № 1788](#)).

Охорона праці гіг-спеціалістів, які уклали гіг-контракти з резидентом Дія Сіті, регулюється внутрішніми документами резидента Дія Сіті й укладеними з гіг-спеціалістами гіг-контрактами ([ст. 2 Закону 2694](#)).

### **Строк дії**

За загальним правилом гіг-контракт укладають на **невизначений строк** ([ст. 18 Закону № 1667](#)).

Однак сторонами може бути погоджено й певний строк дії гіг-контракту. Якщо ж по закінченню визначеного строку гіг-спеціаліст продовжує виконувати роботи, то за аналогією зі строковим трудовим договором у такому разі гіг-контракт вважатимуть продовженим на тих самих умовах безстроково.

### **Підстави для припинення**

Загалом порядок та підстави припинення гіг-контракту сторони можуть визначити самостійно.

Проте [ст. 18 Закону № 1667](#) передбачено низку випадків для припинення гіг-контракту (див. таблицю):

Підстава	Застереження
Угода сторін	<ul style="list-style-type: none"> <li>● для цього в гіг-контракті варто прописати, як саме оформлюватимуть і фіксуватимуть таку угоду;</li> <li>● також тут доцільно звернути увагу на можливість припинення договору, що схожа на процедуру "випробувального терміну", зокрема:</li> </ul> <p><i>протягом перших трьох місяців строку дії гіг-контракту будь-яка його сторона має право повідомити іншу сторону про односторонню відмову від гіг-контракту в письмовій (електронній) формі не пізніше як за 3 к. дн. до запланованої дати припинення, якщо більший строк повідомлення не встановлений гіг-контрактом</i></p>
Закінчення строку дії гіг-контракту	<p>тут варто пам'ятати про таке правило: якщо роботи фактично продовжують виконувати, гіг-контракт стає безстроковим.</p> <p>Тому доцільно передбачати детально процедуру фіксації припинення робіт</p>
Одностороння відмова <i>резидента</i> Дія Сіті від гіг-контракту	<ul style="list-style-type: none"> <li>● у разі прийняття рішення про односторонню відмову від гіг-контракту резидент Дія Сіті повідомляє про це іншу сторону в письмовій (електронній) формі не пізніш як за 30 к. дн. до запланованої дати припинення (якщо інший порядок та строк повідомлення не встановлені гіг-контрактом);</li> <li>● резидент Дія Сіті має право на власний розсуд зменшити строк повідомлення гіг-спеціаліста про односторонню відмову від гіг-контракту, замінюючи його компенсаційною виплатою в розмірі, визначеному гіг-контрактом, але не меншому за поденну винагороду гіг-спеціаліста за кожен робочий день зменшення строку повідомлення;</li> <li>● одночасно з врученням або надсиланням в електронній формі повідомлення про односторонню відмову від гіг-контракту резидент Дія Сіті має право негайно припинити гіг-контракт в односторонньому порядку зі здійсненням компенсаційної виплати в розмірі, не меншому за поденну винагороду гіг-спеціаліста за кожен робочий день із наступних 30 к. дн., а якщо припинення відбулося протягом перших 3 місяців строку дії гіг-контракту – з наступних 3 календарних днів</li> </ul>
Одностороння відмова <i>гіг-спеціаліста</i> від гіг-контракту	<p>у разі прийняття гіг-спеціалістом рішення про односторонню відмову від гіг-контракту він повідомляє про це резидента Дія Сіті в письмовій (електронній) формі не пізніше як за 30 к. дн. до запланованої дати припинення (якщо інший порядок і строк повідомлення не встановлені гіг-контрактом)</p>
Втрата статусу резидента Дія Сіті	<p>гіг-контракт є припиненим в останній день третього календарного місяця, що настає за календарним місяцем, у якому внесено запис про втрату статусу резидента Дія Сіті до реєстру Дія Сіті, якщо гіг-контрактом не встановлено меншого строку та якщо гіг-контракт не припинено раніше з іншої підстави</p>

## Вимоги до укладення

Гіг-контракт укладають лише **в письмовій (електронній) формі**.

Про те, що це саме **гіг-контракт**, потрібно **прямо вказувати в назві** договору. Якщо «начинка» і міститиме відповідні положення, але про це не вказано прямо, такий цивільно-правовий договір не вважатимуть гіг-контрактом.

Фахівці, що займаються консультуванням підприємств щодо процесу набуття статусу резидента Дія Сіті, уже пропонують розроблення гіг-контрактів, у т. ч. з урахуванням унесених [Законом № 1667](#) змін до законодавства з корпоративних й інтелектуально-захисних питань.

Тож, не виключено, що незабаром може бути запропоновано типову форму гіг-контракту.

Принагідно зазначимо, що [Законом № 1667](#) також передбачено укладання договорів про нерозголошення (комерційної таємниці чи іншої конфіденційної інформації резидента Дія Сіті або щодо нього) й утримання від вчинення конкурентних дій щодо резидента Дія Сіті.

Проте заборони передбачити такі положення безпосередньо в гіг-контракті немає.

У разі якщо резидент Дія Сіті є суб'єктом відносин, пов'язаних із персональними даними, їх використання гіг-спеціалістами потрібно здійснювати лише відповідно до їхніх обов'язків за гіг-контрактами. Такі гіг-спеціалісти зобов'язані не допускати розголошення в будь-який спосіб персональних даних, які їм було довірено або які стали їм відомі у зв'язку з виконанням обов'язків.

Дане зобов'язання є чинним і після припинення ними діяльності, пов'язаної з персональними даними ([ст. 10 Закону № 2297](#)).

## Авторське право

**Особисті немайнові** права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням гіг-контракту, **належать гіг-спеціалісту**, який створив такий об'єкт ([ст. 24 Закону № 1667](#)).

**Майнові права** інтелектуальної власності на об'єкт, створений гіг-спеціалістом у зв'язку з виконанням гіг-контракту, **належать резиденту Дія Сіті**, який є замовником за таким гіг-контрактом, якщо інше не передбачено гіг-контрактом. Набуваються ж такі права в момент, наступний за створенням цього твору, якщо інше не встановлено гіг-контрактом.

## Розгляд суперечок

У загальному випадку спори між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті розглядаються в порядку цивільного судочинства.

На гіг-контракти не поширюється право звернення до суду про оформлення трудових відносин без укладення договору ([п. 6 ч. 1 ст. 232 КЗпП](#)).

До того ж передбачено, що за відсутності підтверджень, що резидентом Дія Сіті введено фізичну особу в оману щодо правової природи гіг-контракту, його укладення чи виконання не може вважатися вступом у трудові відносини чи виконанням роботи без укладення трудового договору (ч. 6 [ст. 235 КЗпП](#)).





# ЮРИДИЧНИЙ КОНСАЛТИНГ

## ЧИ МАЄ ФІЗОСОБА-«ЄДИННИК» ПОДАВАТИ ЗАЯВУ ПРО ПРИПИНЕННЯ СВОЄЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО ДПС?

Відповідно до [п. 294.6 ст.294 Податкового](#) кодексу України у разі державної реєстрації припинення підприємницької діяльності фізичної особи-підприємця (далі – ФОП), яка є платником єдиного податку, останнім податковим (звітним) періодом вважається період, у якому відповідним контролюючим органом отримано від державного реєстратора повідомлення про проведення державної реєстрації такого припинення.

Тобто, у разі прийняття рішення про припинення підприємницької діяльності ФОП – платник єдиного податку не подає заяву про відмову від спрощеної системи оподаткування.

Разом з цим, ФОП не сплачує єдиний податок з періоду, наступного за періодом, у якому відповідним контролюючим органом отримано від державного реєстратора повідомлення про проведення державної реєстрації такого припинення, а саме:

- перша та друга групи – з першого числа місяця, наступного за місяцем, в якому контролюючим органом отримано від державного реєстратора повідомлення про проведення державної реєстрації припинення;
- третя група – з першого числа місяця, наступного за податковим (звітним) кварталом, в якому контролюючим органом отримано від державного реєстратора повідомлення про проведення державної реєстрації припинення.

У разі анулювання реєстрації платника єдиного податку за рішенням контролюючого органу податкові зобов'язання із сплати єдиного податку нараховуються такому платнику до останнього дня (включно) календарного місяця, в якому проведено анулювання реєстрації – **таку норму передбачено у [п.295.8 ст. 295 ПКУ](#).**

## ДЕРЖФІНМОНІТОРИНГ ЗАПУСТИВ ТЕСТУВАННЯ Е-КАБІНЕТУ

Держфінмоніторинг з 15 лютого розпочав тестування обміну інформацією з суб'єктами первинного фінансового моніторингу через сервіс «Е-кабінет системи фінмоніторингу».

Повноцінно він запрацює з 1 травня.

Держфінмоніторинг [нагадує](#), що 01 травня 2022 року набирає чинності [наказ Мінфіну від 04.06.2021 р. №322](#) «Про затвердження порядку обміну інформацією з питань фінансового моніторингу», яким затверджено Порядок створення особистого кабінету суб'єкта первинного фінансового моніторингу та доступу до е-кабінету системи фінансового моніторингу та Порядок інформаційної взаємодії суб'єктів первинного фінансового моніторингу та Державної служби фінансового моніторингу України, в тому числі нові формати та категорії інформаційного обміну.

З метою ефективного забезпечення формування суб'єктами первинного фінансового моніторингу повідомлень про фінансові операції, що підлягають фінансовому моніторингу, іншої інформації, що може бути пов'язана з проведенням фінансового моніторингу Держфінмоніторинг з 15 лютого 2022 року починає тестування обміну інформацією з суб'єктами первинного фінансового моніторингу засобами Інформаційно-телекомунікаційної системи «Електронний кабінет системи фінансового моніторингу», яка впроваджується за підтримки проєкту Антикорупційна Ініціатива Європейського Союзу в Україні (EUACI).

Рекомендації щодо тестування Інформаційно-телекомунікаційної системи «Електронний кабінет системи фінансового моніторингу» та інформаційного обміну між суб'єктами первинного фінансового моніторингу та Держфінмоніторингом розміщено на офіційному вебсайті Держфінмоніторингу в розділі: [Фінансовий моніторинг/Технології/Для небанківських установ та Фінансовий моніторинг/Технології/ Для банківських установ](#).

# ФІНАНСОВИЙ АУДИТ





## ПРИМІТКИ ДО РІЧНОЇ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

Крім чотирьох форм річної фінансової звітності, до деяких статей фінзвітності потрібно наводити додаткову інформацію у Примітках до річної фінансової звітності.

[Примітки до фінансової звітності](#) згідно з [п. 3 розділу I НП\(С\)БО 1](#) – це сукупність показників і пояснень, які забезпечують деталізацію й обґрунтованість статей фінзвітності, а також інша інформація, розкриття якої передбачене відповідними національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку.

Типову форму Приміток затверджено Мінфіном.

До інформації, що підлягає відображенню в примітках, може бути віднесено інформацію:

- яка висвітлює дані бухобліку і є суттєвою, тобто її відсутність може вплинути на рішення користувачів фінзвітності;
- яку не наведено у фінзвітності, але відображення якої передбачено відповідними НП(С)БО;
- яка додатково пояснює аналіз статей фінзвітності.

Наприкінці кожного НП(С)БО наводиться перелік інформації, яка підлягає розкриттю у примітках.

Зокрема, національні стандарти передбачають наведення у примітках до звітності інформації про:

- рух нематеріальних та необоротних активів, про інвестиції (капітальні та фінансові) – [п. 36-38 НП\(С\)БО 7](#); [п. 36-37 НП\(С\)БО 8](#).
- методи оцінки запасів та балансову вартість запасів, які відображені за чистою вартістю реалізації або передані у переробку, на комісію, у заставу – [п. 29 НП\(С\)БО 9](#);
- структуру (складові) інших операційних, фінансових та інших доходів і витрат – [п. 31 НП\(С\)БО 16](#);
- обсяг бартерних операцій – [п. 25 НП\(С\)БО 15](#);
- рух забезпечень і резервів – [п. 21 НП\(С\)БО 11](#);
- використання амортизаційних відрахувань – у НП(С)БО про це прямої вказівки немає, але у формі приміток такі показники є;
- перелік дебіторів і суми довгострокової дебіторської заборгованості – [п. 13 НП\(С\)БО 10](#).

Як передбачено [п. 7 розділу IV НП\(С\)БО 1](#), у примітках до фінзвітності наводиться інформація про **призначення та умови використання кожного елемента власного капіталу** – частина в активах підприємства, що залишається після вирахування його зобов'язань (крім зареєстрованого капіталу). Перелік інформації, яку наводять у примітках акціонерні товариства, передбачено [п. 8 розділу IV НП\(С\)БО 1](#).

[Типову форму №5](#) «Примітки до річної фінансової звітності» затверджено [наказом Мінфіну від 29.11.2000 р. №302](#). Показники (одиниця грошового виміру), які мають наводитися у примітках, – тисяча гривень без десяткового знаку.

Отже, примітки – це не лише типова форма №5, а сукупність показників (пояснювальна записка), що дає повну та об'єктивну картину про фінансове становище і результати діяльності підприємства у вигляді письмового пояснення, таблиць, графіків тощо.

Як зазначається в самому Наказі №302, підприємства самостійно обирають вид, в якому надають таку інформацію. Але, як правило, на практиці все ж використовується типова форма, затверджена цим наказом.

Типова форма №5 складається з 15 розділів, кожен з яких містить пояснення (уточнення) щодо відповідної операції, окремої статті фінзвітності. Інформація у примітках до фінзвітності (форма №5)

– це здебільшого таблична інформація, що становить розшифрування змісту та/або змін залишків (на початок і на кінець року) тих чи інших показників перших двох форм фінансової звітності: балансу та звіту про фінансові результати.

Завдяки Наказу Мінфіну від 11.04.2013 № 476 «Про затвердження Методичних рекомендацій з перевірки порівнянності показників фінансової звітності ([Методрекомендації №476](#)) є можливість перевірити правильність заповнення показників у примітках за допомогою порівняння рядків між собою, а також з показниками балансу ([форма №1](#)), звіту про фінансові результати ([форма №2](#)), звіту про рух грошових коштів ([форма №3](#)) та [декларації з податку на прибуток](#). Має бути збережено відповідність рядків розділу приміток до відповідної форми фінзвітності. Зверніть увагу, що для заповнення приміток використовуються показники не лише фінансової звітності, але й дані синтетичного і аналітичного обліку за окремими субрахунками.

### Склад приміток

Типова форма №5 складається з 15 розділів, у яких наводяться пояснення (уточнення) щодо статей фінзвітності, які потребують додаткового розкриття у примітках.

Суб'єкти господарювання, що ведуть бухгалтерський облік за МСБО, також надають додаткову інформацію у примітках. Загальну структуру приміток до фінансової звітності описано в [параграфах 112 і 117 – 124 МСБО 1](#).

Компанії зобов'язані розкривати:

- основу складання фінансової звітності;
- застосовану облікову політику;
- розкривати дані згідно з вимогами окремих стандартів;
- розкривати інформацію, не подану у звіті, але потрібну для розуміння звітних даних.

[Параграф 114 МСБО 1](#) описує послідовність подання приміток:

- 1) заява про відповідність МСФЗ;
- 2) короткий огляд основних принципів облікової політики;
- 3) супровідна інформація за статтями, поданими у звіті про фінансовий стан і звіті про сукупний прибуток, в окремому звіті про прибутки та збитки (якщо подається) і у звіті про зміни в капіталі, звіті про рух грошових коштів у тому самому порядку, що й порядок подання кожного звіту та кожної статті; і
- 4) розкриття іншої інформації, зокрема:
  - умовні зобов'язання (див. [МСБУ 37](#)) і невизнані договірні зобов'язання; а також
  - розкриття *нефінансової* інформації, наприклад мета та політика підприємства у сфері управління ризиками (див. [МСФЗ 7](#)).





# УПРАВЛІНСЬКИЙ КОНСАЛТИНГ ТА ІТ

## ДО ЯКОГО ЧАСУ БУДУТЬ ЧИННИМИ ЕЦП ВІД ІДД ДПС

Електронний цифровий підпис (ЕЦП) від ІДД ДПС у вигляді відкритих ключів застосовуються (як і всі інші) до кінця карантину, наразі це до 31 травня 2022 року.

Рішення про припинення експериментального проекту щодо забезпечення можливості використання удосконалених електронних підписів і печаток, які базуються на кваліфікованих сертифікатах відкритих ключів відтерміновано.

На період дії карантину до 31 травня 2022 року тимчасово дозволяється використовувати електронні підписи чи печатки, що базуються на сертифікатах відкритого ключа, виданих кваліфікованими надавачами електронних довірчих послуг без відомостей про те, що особистий ключ зберігається у захищеному носіїві ключової інформації.

# ДЯКУЄМО ЗА УВАГУ

Номер підготовлений до випуску  
експертами практики  
Аутсорсингу фінансового менеджменту  
та бухгалтерського обліку

У разі виникнення питань з наданих матеріалів,  
будь ласка, надсилайте свої коментарі або  
пропозиції за адресою:

[info@ebskiev.com](mailto:info@ebskiev.com)

Будемо вдячні за зворотний зв'язок!