**ВЕБІНАР: Особливості діяльності суб’єктів державної та комунальної власності в умовах військового стану (19 04 2022)**

**Лектори:**

***1.Світлана Левицька, д***.е.н., професор Національного університету водного господарства та природокористування, аудитор ТОВ «Українська регіональна аудиторська компанія».

***2.Оксана Лелюх,*** завідувач сектору адміністрування єдиного внеску (Головне управління ДПС у Рівненській обл.);

***3.Олена Дімітрук,*** начальник управління податкового адміністрування юридичних осіб (Головне управління ДПС у Рівненській обл.);

4.***Олександр Панчук***, заступник начальника відділу адміністрування продатку на доходи фізичних осіб (Головне управління ДПС у Рівненській обл.).

***Світлана Левицька***

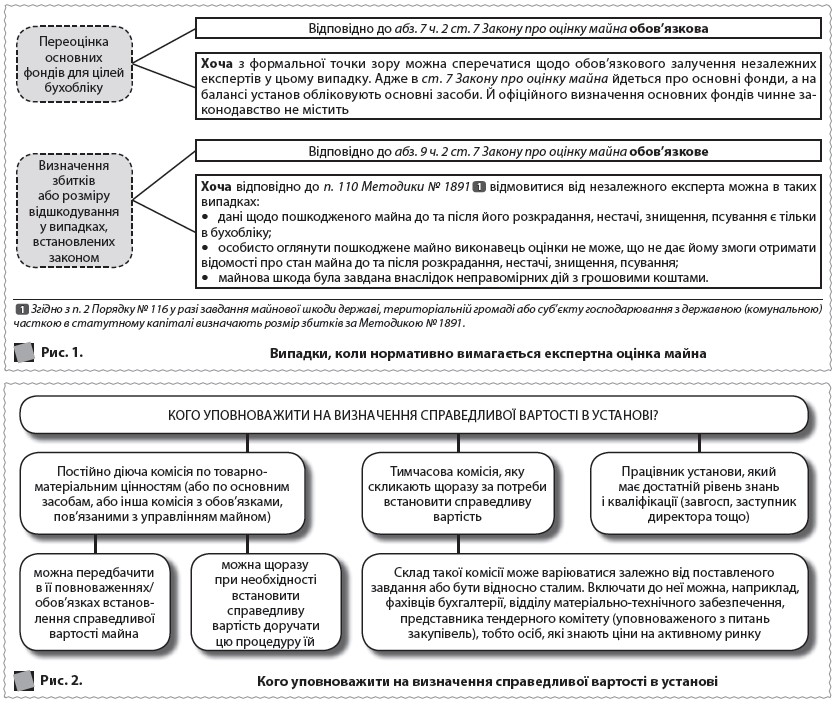
**1.Як визначати справедливу вартість**

Справедливою вартістю є сума, за якою можна продати актив або оплатити зобов'язання за звичайних умов на певну дату

| **Момент оцінки** | **Умова** | **Примітки** | | **Підстава** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| На дату  оприбуткування | Об’єкт отримано безкоштовно, а документів, які підтверджували б його вартість, немає | Це правило застосовується в бухоблікових стандартах щодо всіх нефінансових активів | | *Підпункт 2.1 розд. ІІІ НС 124 «Доходи», пп. 4, 7, 8 розд. ІІ НС 121 «Основні засоби», пп. 4, 8, 10 розд. ІІ НС 122 «Нематеріальні активи», пп. 5, 6, 9 розд. ІІ НС 123 «Запаси», п. 9 розд. ІІ НС 129 «Інвестиційна нерухомість», п. 6 розд. ІІ НС 136 «Біологічні активи»* |
| На дату  оприбуткування | Об’єкт основних засобів, (далі — ОЗ), нематеріальних активів (далі — НМА) буде обліковуватися покомпонентно (тобто окремі складові будуть самостійними одиницями обліку), при цьому документально вартість складових частин не визначена | Про це йдеться в *п. 7 розд. ІІ НС 122 «Нематеріальні активи»*щодо НМА.  **ЦИТАТА.** «*7. Первісна вартість окремого об’єкта нематеріальних активів, сплачена загальною сумою, визначається шляхом розподілу сплаченої суми пропорційно до справедливої вартості кожного з придбаних об’єктів».*  *(п. 7 розд. ІІ НС 122 «Нематеріальні активи»)*  А в *НС 121 «Основні засоби»*прямо не зазначено про необхідність застосувати в цьому випадку справедливу вартість. Але пропонуємо керуватися аналогією з *пп. 4, 7, 8 розд. ІІ НС 121 «Основні засоби»,* адже інакше встановити вартість об’єкта буде неможливо. | | |
| На дату  оприбуткування | Об’єкт виявлено як лишки в процесі інвентаризації | — | | *Абзац 2 пп. 1.5, 2.3 розд. ІІІ Положення № 879* |
| На річну дату балансу або на дату переоцінки | Проведення переоцінки необоротних активів | Для визначення потреби в переоцінці проводять аналіз відхилення залишкової вартості від справедливої на річну дату балансу (*пп. 3,4 розд. ІІІ НС 121 «Основні засоби», п. 4 розд. ІІІ НС 122 «Нематеріальні активи»*).  Але за рішенням керівника переоцінку можуть провести і в інший час, не обов’язково «під річну фінзвітність». І в такому разі відхилення вже певно, що не визначатимуть, але справедливу вартість все одно потрібно буде встановити власне для самої процедури переоцінки (*п.п. 5 розд. ІІІ НС 121 «Основні засоби», п. 7 розд. ІІІ НС 122 «Нематеріальні активи»)*. Детальніше про проведення переоцінки ОЗ див. [у попередній статті](http://ibuhgalter.net/material/1115/22327). | | |
| На дату операції | Встановлення чистої вартості реалізації ОЗ або запасів | Чистою вартістю реалізації активів є справедлива вартість за вирахуванням очікуваних витрат на їх реалізацію | | *Абзац 22 п. 4 розд. І НС 121 «Основні засоби», абз. 9 п. 4 розд. І НС 123 «Запаси»* |
| На дату  оприбуткування | Визначення виробничої собівартості продукції | | Виробнича собівартість продукції зменшується на справедливу вартість супутньої продукції, що реалізується | | *Пункт 1 розд. ІV НС 135 «Витрати»* |
| На дату  оприбуткування | Первісне визнання додаткових біологічних активів, сільськогосподарської продукції | | При первісному визнанні ці активи оцінюються за справедливою вартістю за вирахуванням витрат на продаж | | *Пункти 8, 11 розд. ІІ НС 136 «Біологічні активи»* |
| На дату балансу | Відображення в балансі біологічних активів | | Біологічні активи відображаються на дату балансу за справедливою вартістю за вирахуванням витрат на продаж, окрім випадків, коли справедливу вартість встановити неможливо | | *Пункт 9 розд. ІІ НС 136 «Біологічні*  *активи»* |
| На дату операції | Визначення збитків або розміру відшкодування від завдання шкоди — щодо всіх об’єктів нефінансових активів | | Вимагається визначення експертної оцінки, яка, по суті, є справедливою вартістю втрачених, пошкоджених нефінансових активів на момент цієї події | | *Частина 2 ст. 7 Закону про оцінку*  *майна*​ |

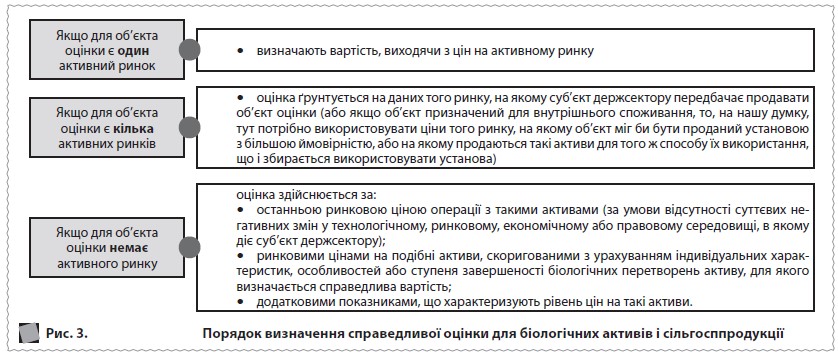
**Кому визначати справедливу вартість?**

*Стаття 7 Закону про оцінку майна* визначає ситуації, коли для проведення оцінки потрібно обов’язково залучати **незалежного професійного експерта**, який має кваліфікаційне свідоцтво оцінника. Водночас неактуальна термінологія формує поле для різночитання норми . В інших ситуаціях установа може не витрачати кошти на експерта, а встановити справедливу вартість **самостійно**. В суперечливих ситуаціях самостійна оцінка може піддаватися сумніву.



**Як установі самостійно визначати справедливу вартість?**

Порядок визначення справедливої вартості нормативно визначений тільки для біологічних активів і сільськогосподарської продукції (*пп. 12, 13 розд. ІІ НС 136 «Біологічні активи»*) — див. рис. 3.



Роз’яснюючи порядок визначення справедливої вартості для інших активів, Мінфін у *листі від 12.05.2017 р. № 35220-07/23-1740/1606* жодних конкретних рекомендацій, крім визначення справедливої вартості, не навів. Але на момент видання цього листа ще не був чинним *НС 136 «Біологічні активи».* Виходить, що в інших нацстандартах і бухоблікових законодавчих актах Мінфін не знайшов жодних пояснень. Тож, на нашу думку, логіку *НС 136 «Біологічні активи»*доречно застосовувати і в разі визначення справедливої вартості й для інших нефінансових активів установи. Прив’язана вона до цін на активному ринку.

***Активним ринком є ринок, якому притаманні такі умови (п. 4 розд. І НС 121 «Основні засоби»):***

* ***предмети, що продаються та купуються на цьому ринку, є однорідними;***
* ***у будь-який час можна знайти зацікавлених продавців і покупців;***
* ***інформація про ринкові ціни є загальнодоступною***.

В міжнародній практиці (*МСФЗ 13 «Оцінка справедливої вартості»*) для оцінки об’єктів, в яких немає активного ринку, коли через специфіку використання дуже важко визначити можливу ціну продажу, є ще два підходи:

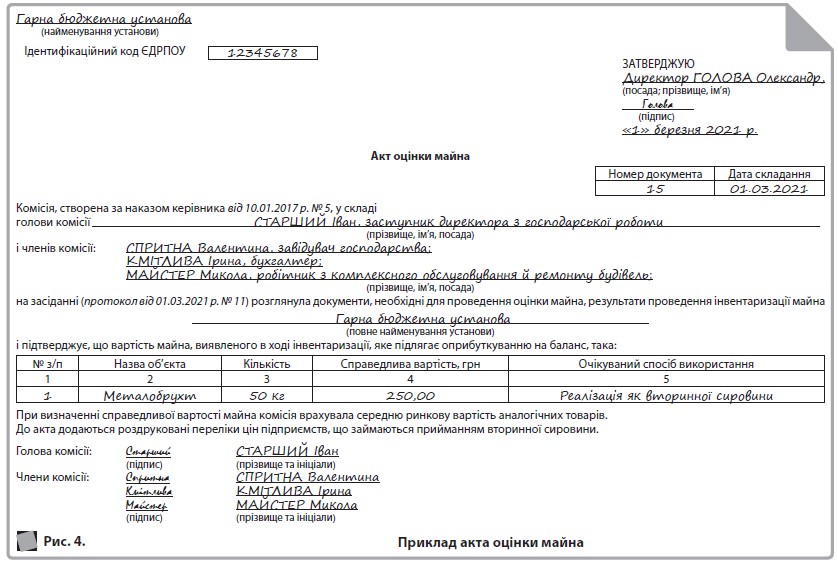
* ***витратний підхід*** — визначити можливу ціну придбання;
* ***дохідний підхід*** — визначити очікувану суму дисконтованих грошових потоків.

Вважаємо, з огляду на те, що нацстандарти розробляли на базі міжнародних стандартів, можна користуватися і цими підходами.

**Оформлення оцінки**

Результат оціночних робіт незалежного експерта оформлюють у вигляді звіту, який має строк придатності — 1 рік. Вимоги до оформлення такого звіту встановлені оціночним законодавством, але оскільки це обов’язок експерта — оформити належним чином, то зупинятися на цьому не будемо.

Вимог до оформлення результату оціночних робіт працівників установи на законодавчому рівні немає, тому допустимим є документ довільної форми. Але для того, щоб мати змогу відобразити на підставі нього запис у бухобліку, радимо навести в цьому документі всі реквізити первинного документа, які вимагаються *ч. 2 ст. 9 Закону про бухоблік*.



**2. Переоцінка ОЗ в бюджетних установах: процедурні аспекти й облікові нюанси**

Головними нормативними документами, які на сьогодні регулюють питання формування в бухобліку та фінзвітності інформації щодо переоцінки об'єктів основних засобів, є НП(С)БОдс 121 та Методрекомендації № 11.

Саме в цих документах потрібно шукати відповіді на більшість "переоціночних" питань.

Стандартний випадок вирішення питання про проведення переоцінки вимагає спиратися на показник "суттєвості". Це означає, що у випадку з переоцінкою бухстандарт встановлює певний **поріг суттєвості**, а саме: **10-відсоткове відхилення залишкової вартості від справедливої** вартості об'єкта ОЗ (п. 4 розд. ІІІ НП(С)БОдс 121).

*Не підлягають переоцінці МНМА та бібліотечні фонди, якщо амортизацію їхньої вартості здійснюють за методом "50 % / 50 %" (тобто коли амортизацію в розмірі 50 % первісної вартості нараховують у першому місяці передання у використання, а решту 50 % – у місяці вилучення з активів).*

По-третє, переоцінку ОЗ потрібно здійснювати **на річну дату балансу**, тобто наприкінці календарного року.

***Надалі переоцінку об'єктів тієї групи, що раніше вже були переоцінені, необхідно проводити з такою регулярністю, щоб їхня залишкова вартість на річну дату суттєво не відрізнялася від справедливої*** (п. 2 розд. ІІІ Методрекомендацій № 11).

Варто також пам'ятати, що в разі переоцінки ОЗ **одночасно потрібно здійснювати переоцінку всіх об'єктів відповідної групи ОЗ**\*.

\* Під групою необхідно розуміти сукупність однотипних за технічними характеристиками, призначенням та умовами використання ОЗ.

Класифікувати ОЗ можна за групами, передбаченими Методрекомендаціями № 11, або в разі глибшої їх деталізації – за самостійно розробленою класифікацією. Вищий пілотаж – зафіксувати таку класифікацію в розпорядчому документі про облікову політику установи.

Хто вирішує, проводити переоцінку чи ні?

Рішення щодо переоцінки **ухвалює безпосередньо керівник бюджетної установи**. Проте **таке рішення необхідно обов'язково погодити** з органом, уповноваженим управляти об'єктами державної (комунальної) власності. На цьому наполягає абз. 4 п. 3 розд. ІІІ НП(С)БОдс 121.

Інакше кажучи, установи нижчого рівня погоджують таке рішення з установами вищого рівня за відомчою підпорядкованістю.

Установи подвійного підпорядкування зобов'язані погоджувати рішення щодо переоцінки з установою вищого рівня, яка затверджує кошторис (п. 1 розд. VII Методрекомендацій № 11).

***Для оцінки об'єктів ОЗ потрібно звернутися до професійного оцінювача. Таку вимогу встановлено абз. 7 ч. 2 ст. 7 Закону № 2658.***

Відповідно до ст. 5 Закону № 2658 до таких професіоналів належать:

• суб'єкти господарювання – зареєстровані в установленому законодавством порядку фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, а також юридичні особи незалежно від їхньої організаційно-правової форми та форми власності, які здійснюють господарську діяльність, у складі ***яких працює хоча б один оцінювач та які отримали сертифікат суб'єкта оціночної діяльності відповідно до Закону № 2658;***

• органи державної влади й органи місцевого самоврядування, які отримали повноваження на здійснення оціночної діяльності в процесі виконання функцій з управління та розпорядження державним майном та (або) майном, що є в комунальній власності, і в складі яких працюють оцінювачі.

Результати оцінки має бути підтверджено відповідним **звітом про оцінку майна (актом оцінки майна)**, підписаним оцінювачем і керівником суб'єкта оціночної діяльності (ст. 12 Закону № 2658). Власне, справедлива вартість, указана в цьому звіті, і буде взята за основу для подальшої переоцінки ОЗ.

Переоцінену вартість і суму зносу визначають **множенням** відповідно **первісної** У результаті переоцінки вартість об'єкта ОЗ може збільшитися (**дооцінка**) або зменшитися (**уцінка**). Для цього потрібно порівняти первісну вартість майна до проведення переоцінки з його переоціненою вартістю та водночас порівняти відповідні суми зносу (до й після їх переоцінки).

**Якщо залишкова вартість ОЗ дорівнює нулю**, то його переоцінену залишкову вартість потрібно визначати **додаванням справедливої вартості цього об'єкта до його первісної вартості без зміни суми зносу** (абз. 2 п. 4 розд. VII Методрекомендацій № 11).

Нагадаємо, що **переоцінені *об'єкти ОЗ підлягають амортизації. Тому після переоцінки потрібно встановити новий строк експлуатації для кожного об'єкта з урахуванням їх технічного стану та ступеня зношеності***. Такий ***строк може встановити відповідна комісія установи.***

Надалі нараховувати амортизацію на переоцінений об'єкт ОЗ потрібно виходячи з ***нового строку*** експлуатації.

Таблиця 1

|  |  |
| --- | --- |
| **Результат переоцінки** | **Наслідки в бухгалтерському обліку** |
| **Дооцінка** | Збільшуємо капітал у дооцінках.  Бухгалтерські проведення (п. 1.20 Типової кореспонденції):  • Дт **10**, **11**\* – Кт **5311** (на суму дооцінки первісної вартості об'єкта);  • Дт **5311** – Кт **1411** (на суму відкоригованого зносу об'єкта) |
| **Уцінка** | Відображаємо в складі витрат періоду.  Бухгалтерські проведення (п. 1.21 Типової кореспонденції):  • Дт **8411** – Кт **10**, **11**\* (на суму уцінки залишкової вартості об'єкта);  • Дт **1411** – Кт **10, 11**\* (на суму відкоригованого зносу об'єкта) |
| У такому самому порядку відображаємо результати всіх переоцінок, проведених в одному напрямку, тобто в разі дооцінки раніше дооцінених об'єктів або в разі уцінки раніше уцінених об'єктів. | |
| **Дооцінка раніше уцінених об'єктів** | Суму чергової (останньої) дооцінки в межах перевищення зараховуємо до складу доходів звітного періоду. При цьому різницю спрямовуємо на збільшення капіталу в дооцінках.  Бухгалтерські проведення (п. 1.23 Типової кореспонденції):  • Дт **10**, **11**\* – Кт **7411** (на суму дооцінки залишкової вартості в межах попередніх уцінок, які було зараховано до складу витрат);  • Дт **10**, **11**\* – Кт **5311** (на суму перевищення дооцінки залишкової вартості над сумою попередніх уцінок, які було зараховано до складу витрат);  • Дт **10**, **11**\* – Кт **1411** (на суму відкоригованого зносу об'єкта) |
| **Уцінка раніше дооцінених об'єктів** | Суму чергової (останньої) уцінки в межах перевищення спрямовуємо на зменшення капіталу в дооцінках.  При цьому різницю зараховуємо до витрат звітного періоду.  Бухгалтерські проведення (п. 1.22 Типової кореспонденції):  • Дт **5311** – Кт **10**, **11**\* (на суму уцінки залишкової вартості у межах суми попередніх дооцінок);  • Дт **8411** – Кт **10**, **11**\* (на суму перевищення уцінки залишкової вартості об'єкта над попередніми дооцінками цього об'єкта);  • Дт **1411** – Кт **10**, **11**\* (на суму відкоригованого зносу об'єкта) |

\* Конкретний субрахунок бюджетна установа обирає залежно від групи ОЗ, яку було переоцінено.

Інформацію про переоцінку основних засобів уносить до **акта** із зазначенням, зокрема, **назви об'єкта**, інвентарного (номенклатурного) номера, **первісної (переоціненої) та справедливої вартості, суми зносу, індексу переоцінки, суми переоціненої вартості та зносу після проведення переоцінки, суми зміни у вартості об'єкта** та його зносу, ліквідаційної вартості. Форму ***акта переоцінки основних засобів затверджено Наказом № 818.***

**3.Окремі питання, пов’язані з документуванням**

**У разі втрати, пошкодження або дострокового знищення первинних документів платник податків зобов’язаний у п’ятиденний строк** з дня такої події письмово повідомити (із наданням оформлених відповідно до законодавства документів, підтверджуючих настання події, що призвела до такої втрати, пошкодження або дострокового знищення документів) контролюючий орган за місцем обліку в порядку, встановленому Податковим кодексом України від 02 грудня 2010 року № 2755-VІ зі змінами та доповненнями (далі – ПКУ) для подання податкової звітності. *Платник податків зобов’язаний відновити втрачені документи протягом 90 календарних днів з дня, що настає за днем надходження повідомлення до контролюючого органу.* У разі надання платником податків у порядку та строки, визначені абзацом першим цього підпункту, повідомлення та неможливості проведення перевірки платника податків у зв’язку з втратою, пошкодженням або достроковим знищенням платником податків документів строки проведення таких перевірок (крім перевірок, визначених ст. 200 ПКУ) *переносяться до дати відновлення та надання документів до перевірки у межах визначених цим підпунктом строків, але на строк не більше ніж 120 днів.*

*У разі не відновлення документів*, зазначених у пп. 44.1 і 44.3 ст. 44 ПКУ, або їх повторної втрати, пошкодження чи дострокового знищення, що відбулися після використання платником податків права на їх відновлення у порядку, передбаченому п. 44.5 ПКУ, вважається, що такі документи були відсутні у такого платника податків на час складення такої звітності або на час виконання ним вимог митного, валютного та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи.

Одночасно повідомляємо, що відповідно до п.п. 69.9 п. 69 підрозд. 10 розд. ХХ «Перехідні положення» ПКУ 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. Разом з тим, відповідно до п. 7 розд. I Положення про інвентаризацію активів та зобов’язань, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 02.09.2014 № 879, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 30.10.2014 за № 1365/26142 (далі – Положення № 879), у разі встановлення фактів крадіжок або зловживань, псування цінностей (на день встановлення таких фактів) в обсязі, визначеному керівником підприємства, обов’язково проводиться інвентаризація активів та зобов’язань, що перебувають на балансі суб’єкта господарювання.

При цьому згідно з п. 8 Положення № 879 підприємства, що знаходяться на тимчасово окупованій території та/або на території проведення антитерористичної операції (або їх структурні підрозділи (відокремлене майно) перебувають на зазначених територіях), ***проводять інвентаризацію у випадках, обов’язкових для її проведення, тоді, коли стане можливим забезпечити безпечний та безперешкодний доступ уповноважених осіб до активів, первинних документів і регістрів бухгалтерського обліку, в яких відображені зобов’язання та власний капітал цих підприємств. Зазначені підприємства зобов’язані провести інвентаризацію станом на 01 число місяця, що настає за місяцем, у якому зникли перешкоди доступу до активів, первинних документів і регістрів бухгалтерського обліку,***та відобразити результати інвентаризації в бухгалтерському обліку відповідного звітного періоду. Порядок документального оформлення інвентаризації активів та зобов’язань, що перебувають на балансі суб’єкта господарювання, визначено у Положенні № 879.   
**4. Трудові відносини: особливості регламентування в умовах військового стану**

***Якщо працівника звільнено з роботи під час військової служби, яку відповідальність несе роботодавець?*** Законодавством *заборонено звільняти працівника, якого призвано на військову службу або мобілізовано*. Порушення цього положення може бути підставою для притягнення керівника підприємства до відповідальності за ст. 172 КК України «Грубе порушення законодавства про працю».

***Біженці – це громадяни України, які не просто покинули свої домівки, а перетнули кордон та перебувають за межами своєї держави***. Також жителі України, які рятуються від російської агресії, можуть отримати тимчасовий захист, який надає, зокрема, право на проживання, доступ до ринку праці, медичних послуг і соціальної допомоги у країнах ЄС. Особи, які покинули свої домівки, але перебувають у межах своєї держави, вважаються внутрішньо переміщеними особами.

Відповідно до ст. 1 Закону від 20.10.2014 № 1706-VII «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (далі – Закон № 1706) ***внутрішньо переміщені особи – це особи, які є громадянами України, іноземцями або особами без громадянства, які перебувають на території*** України на законних підставах та мають право на постійне проживання в Україні, яких змусили залишити або покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

*І внутрішньо переміщені особи, і біженці, і особи, які отримали тимчасовий захист, які на момент виїзду з міста, де жили та/або працювали, залишають за собою право на використання відпусток, зміну режиму роботи та звільнення.* Проте зауважимо, що ***будь-які примусові дії з боку роботодавця є неприпустимими.***

24 березня набрав чинності Закон від 15.03.2022 № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136). Цим законом установлено обмеження та особливості організації трудових відносин під час дії воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону від 12.05.2015 № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану». Закон № 2136 діє лише протягом періоду воєнного стану та втрачає чинність із дня його припинення або скасування, крім ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 (вона втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам).

***Коли працівника можна звільнити*** Насамперед зазначимо, що звільнення з примусу не допускається. Незважаючи на те що чимало роботодавців намагаються в різний спосіб вирішити питання невиходу працівників на роботу та неможливість забезпечити працівників роботою, *звертатися до працівників з вимогою про написання заяв про звільнення з визначенням конкретної дати чи без неї – не можна*. Звільнення можливе лише за бажання самого працівника, тобто за ст. 38, 39 КЗпП, а також, якщо сторони домовляться – за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП).

Процедура розірвання трудового договору з будь-якої з вищенаведених підстав нічим не відрізняється від процедури звільнення в мирний час. Але існують нюанси отримання заяв, ознайомлення з документами та їх отримання. Так*, у ст. 7 Закону № 2136 визначено, що в період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства в районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно*. Тож ці процедури можуть бути визначені в будь-який зручний та доступний для конкретного підприємства спосіб. Але зверніть увагу, що ця норма стосується лише підприємств, розташованих у районах, де ведуться активні бойові дії.

Як відомо, згідно з КЗпП працівник, який бажає припинити трудові відносини, укладені на невизначений строк (ч. 1 ст. 38 КЗпП), повинен попередити роботодавця письмово за два тижні. Ця норма є чинною і нині, але відповідно до ст. 4 Закону № 2136 формулювання статті є таким: «У зв’язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров’я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури)».  Це означає, що згідно зі ст. 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні.

Крім того, у ст. 38 КЗпП наводяться випадки, коли працівник може просити розірвати трудовий договір у строк, про який він просить, а саме: переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка/дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в даній місцевості, що підтверджується медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею 14 років; догляд за дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім’ї, що підтверджується медичним висновком; догляд за особою з інвалідністю І групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також інші поважні причини.

Водночас такої підстави, як ведення бойових дій, у цьому переліку немає.  Тож *з 24 березня норми ст. 4 Закону № 2136 надають право працівникові припинити трудовий договір із власної ініціативи у строк, зазначений у його заяві, за таких умов: ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров’я працівника; робота за трудовим договором не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури.*

***Якщо із працівником до початку війни було укладено строковий трудовий договір, його розірвання за бажанням працівника також може відбуватися за ст. 39 КЗпП, але порядок такого звільнення має певні особливості.*** У разі укладення строкового трудового договору працівник погоджується на трудові відносини, які мають тривати певний строк (період), тож за нормами трудового законодавства він не може звільнитися за власним бажанням без поважних причин.

Строковий трудовий договір може бути розірвано достроково на вимогу працівника лише в разі: його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором; порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, визначених ч. 1 ст. 38 КЗпП (тобто винятково з поважних причин, наведених вище), тому, на думку автора, норму ст. 4 Закону № 2136 можна застосовувати й у разі припинення строкового трудового договору.

***Норми ст. 39 КЗпП строків звільнення не визначають***. А отже, можна вважати, що працівник може просити звільнити його в будь-який строк, але з певних причин. Зазвичай ця процедура оформлюється письмовим попередженням роботодавця про звільнення, що подається працівником. Ми звикли приймати його у формі заяви, однак у нинішніх умовах це виконати не так просто.

***Отримані повідомлення, за можливості, варто зафіксувати в акті та зберігати цей документ як доказ, що працівник особисто виявив бажання звільнитися***. Як варіант, працівник також може надіслати відео, висловивши ньому своє бажання. Звісно, такі повідомлення є незвичними, але у воєнний час це вихід із ситуації. Окрім вищезгаданих статей КЗпП сторони строкового та безстрокового трудового договору можуть також дійти згоди щодо припинення трудових відносин під час воєнного стану за угодою сторін за п. 1 ст. 36 КЗпП. Законодавством не встановлено порядку та строків розірвання трудового договору за цією підставою, тож вони визначаються працівником і роботодавцем самостійно в кожному конкретному випадку, а у воєнний час, на думку автора, ця підстава є найоптимальнішою.

Як зазначено вище, припинення трудового договору за власним бажанням (незважаючи на строк його укладення) можливе лише в разі попередження роботодавця за два тижні. А у бажаний строк припинити трудовий договір можна лише в разі ведення бойових дій та існування загрози для життя і здоров’я працівника та коли робота за трудовим договором не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури.

***Ініціатива про припинення трудового договору за угодою сторін може належати як працівникові, так і роботодавцю.*** *У разі звільнення із власної ініціативи працівник так само, як і за власним бажанням, може надіслати заяву через будь-який месенджер або електронну пошту. Зазначати причину звільнення він не зобов’язаний.* Щодо роботодавця, то, незважаючи на його право ініціювати припинення трудового договору за угодою сторін, у воєнний час не рекомендується це робити, оскільки такі дії можуть розглядатися як примус. Пам’ятайте, що в разі припинення трудових відносин за власним бажанням та за угодою сторін працівникові може бути надано невикористану відпустку, тож звільнення здійснюватиметься в останній день відпустки. Зауважимо: якщо процедуру розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (наприклад, за п. 1 ст. 40 КЗпП) було розпочато до 24 лютого, роботодавець має право завершити її, дотримуючись норм законодавства.

Статтею 5 Закону № 2136 передбачено, що в 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 до досягнення нею трирічного віку).  Водночас особливу увагу варто звернути на те, *що таке звільнення відбувається за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП), а не з підстав самої тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці. У разі такого звільнення вказується дата звільнення, яка є першим робочим днем, що настає за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність,* або першим робочим днем після закінчення відпустки.  Також у період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. У зазначеній статті встановлено випадки, коли роботодавцю для розірвання трудового договору необхідно отримати попередню згоду профспілки (профспілкового представника). Водночас розірвання *трудового договору з працівниками, обраними до профспілкових органів з підстав, передбачених п. 1 (крім випадку ліквідації), 2–5, 7 ст. 40 і п. 2 і 3 ст. 41, як і раніше, потребують отримання попередньої згоди профспілки* (профспілкового представника). Під час дії воєнного стану припинення строкового трудового договору за п. 2 ст. 36 КЗпП також можливе. Тобто, якщо строк його був обумовлений конкретною датою або певною подією, яка настала навіть після 24 лютого, роботодавець має право звільнити працівника (крім випадків, визначених ст. 184 та 1861 КЗпП), оскільки строк такого договору закінчився. Заява працівника в такому разі не потрібна, але видання наказу про припинення трудових відносин за таким договором є обов’язковим.

Відповідно до ст. 391 КЗпП*, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично триватимуть і жодна із сторін не вимагатиме їх припинення, дія цього договору вважатиметься продовженою на невизначений строк.* *А отже, подальше звільнення проводитиметься за загальними правилами, коли трудовий договір укладений безстроково.*  Питання способу отримання працівником або передання йому копії наказу про звільнення та трудової книжки у воєнний час є неврегульованим. Звісно, якщо на підприємстві налагоджено електронний документообіг і працівники мають кваліфіковані цифрові підписи, працівник може ознайомитися з наказом дистанційно. Але якщо такої можливості немає, а кадровик, наприклад, працює дистанційно, можна телефоном все обговорити, зустрітися в узгоджений день та передати й підписати документи. Якщо ж і це неможливо, то копію наказу працівникові можна надіслати електронною поштою або через месенджер, яким він користується. Якщо працівник відповідає на телефонні дзвінки, кадровик може йому зателефонувати та зачитати наказ про звільнення вголос. Бажано, щоб це було зроблено при свідках, про що варто скласти акт. Акт варто зберігати в особовій справі працівника для убезпечення себе в подальших можливих судових спорах.

Щодо оформлення та видачі трудової книжки варто зазначити таке. Якщо працівника було прийнято на роботу після 10.06.2021, працівник міг взагалі не надавати її або ж за його бажанням запис про прийняття було внесено, але трудова книжка зберігалася у працівника. У цих випадках питання оформлення та видачі трудової книжки не ***стоятиме. Але якщо трудова книжка все ж таки зберігалася на підприємстві, її необхідно оформити та, щоб не порушувати законодавство, видати працівникові в день звільнення або надіслати йому поштове повідомлення, зазначивши в ньому про необхідність отримання трудової книжки.*** Таке повідомлення може бути надіслане й електронною поштою.

***Нагадаємо, що пересилання трудової книжки поштою з доставкою на зазначену адресу допускається лише за письмовою згодою працівника***. Якщо працівник не має змоги отримати трудову книжку (її передання або пересилання неможливі), у заяві про звільнення працівник може висловити своє прохання про зберігання трудової книжки на підприємстві до відновлення можливості її отримати. Такий варіант трудовим законодавством не передбачено, але це є можливим виходом із ситуації, яка склалася на сьогодні. *Нагадаємо, що в день звільнення роботодавець зобов’язаний не тільки видати копію наказу про звільнення та трудову книжку (за наявності), а й провести із працівником повний розрахунок (ст. 47 КЗпП). Якщо звертатися до ст. 7 Закону № 1706, то внутрішньо переміщені особи, які не звільнилися з роботи, можуть перервати трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення трудових відносин з підтвердженням того, що таку заяву було надіслано роботодавцеві рекомендованим листом* (з описом вкладеної заяви).

Якщо надіслати заяву поштою неможливо через припинення приймання поштових відправлень на відповідній території, заява подається до районного, міськрайонного, міського, районного в місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи.

***Отже, для підтвердження звільнення необхідно надати: нотаріально завірену заяву про звільнення; поштову квитанцію з описом вкладення поштового відправлення (в описі має бути чітко зазначено, що надсилається заява про звільнення, а також прізвище, ім’я, по батькові заявника і назва підприємства, на яке надіслано заяву).*** Особи, *які були звільнені з роботи, за відсутності документів, що підтверджують факт їх звільнення, реєструються як безробітні й отримують допомогу по безробіттю. Внутрішньо переміщені особи, які не мають документів, необхідних для отримання статусу безробітного, отримують такий статус без вимог, які застосовуються під час звичайної процедури*. *Таким особам виплачується допомога по безробіттю в мінімальному розмірі до отримання документів і відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату та страховий стаж.* Зазначений порядок припинення трудових відносин передбачено Законом № 1706 для набуття статусу безробітного й отримання допомоги по безробіттю та інших соціальних послуг. Він може застосовуватися за аналогією і для інших цілей.

Крім цього, для припинення трудового договору працівник може звернутися до суду із заявою про встановлення факту припинення трудових відносин. Зауважимо також, що в разі працевлаштування внутрішньо переміщених осіб унаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні уряд компенсує витрати на виплату їм заробітної плати. Відповідний Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці затверджено постановою КМУ від 20.03.2022 № 331.  Зміна режиму роботи Якщо працівник не просить про звільнення, але повідомляє, що перебуває в іншому місці або за межами країни та може працювати, йому може бути встановлено відмінний від звичайного режим роботи – дистанційний. Його запровадження може ініціювати як працівник, так і роботодавець.

***Відповідно до ст. 602 КЗпП дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.*** *У разі дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце. Під час такої роботи працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, йому гарантується період вільного часу для відпочинку* тощо, що є актуальним на сьогодні, коли нерідко протягом робочого дня можуть включатися сирени тривоги. У разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом роботодавця без обов’язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом працівник має бути ознайомлений протягом двох днів із дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

Проте у воєнний час ця норма не може бути дотримана, оскільки війна Україною не планувалася. *Незалежно від того, хто стане ініціатором запровадження дистанційної роботи (працівник чи роботодавець), норми ч. 3 ст. 32 КЗпП (зміна істотних умов праці) у період воєнного стану не застосовуються. Таку норму передбачено також ст. 3 Закону № 2136. Якщо працівник дистанційно продовжує виконувати свої обов’язки, табелювання має проводитися в тому самому порядку, як і в разі виконання роботи в мирний час.* Тобто, якщо працівникові встановлено нормальний режим роботи тривалістю 40 год. на тиждень та всі дні будуть відпрацьовані, вони мають бути протабельовані з відміткою «Р» з можливим позначенням відпрацьованих годин «Р/8». Якщо ж під час встановлення дистанційної роботи змінено нормальний режим роботи на неповний робочий час, табелювання має здійснюватися відповідно до встановлених годин (наприклад «РС/4»).

***Надання відпустки*** Якщо працівник, який є біженцем або переселенцем, не виявляє бажання звільнитися та не може працювати дистанційно, він може прохати про надання відпустки. *Якщо на лютий – березень згідно із графіком припадає передбачена наперед відпустка, заява від працівника не вимагається. Достатньо оформити повідомлення або наказ про надання відпустки та ознайомити працівника з ним*. Спосіб ознайомлення з наказом може бути аналогічним ознайомленню з наказом про звільнення. Якщо згідно із графіком на цей період не припадає відпустка, у такій надзвичайній ситуації працівник може звертатися до роботодавця щодо отримання відпусток, на які він має право.

*Це стосується щорічних (основної та додаткових) та соціальних відпусток, а також відпустки без збереження зарплати, у т. ч. й відпустки на період карантину.* ***Відповідно до ст. 12 Закону № 2136 на період воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарних дні****.*

Проте на цей період *роботодавець наділяється правом відмовляти працівникові в наданні будь-яких видів відпусток, але* ***лише в разі, якщо працівника залучено до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури****.*  Утім, якщо до роботодавця об’єкта критичної інфраструктури звернеться працівник, залучений до виконання робіт на такому об’єкті, із проханням надати відпустку у зв’язку вагітністю та пологами та/або відпустку для догляду за дитиною, роботодавець не може відмовити в її наданні. Це, швидше всього, стосується відпусток для догляду за дитиною до досягнення нею як трирічного, так і шестирічного віку.

Як і в разі подання заяви про звільнення, зважаючи на надзвичайний стан, заява про надання відпустки може бути надіслана будь-яким способом (через Viber, Telegram тощо). Тобто якщо роботодавцю надійде така заява, а він не проти надати відпустку (на сьогодні роботодавці-підприємства некритичної інфраструктури та розміщені там, де ведуться воєнні дії, навряд чи будуть проти її надання), працівник, відповідальний за ведення кадрового обліку або той, хто його замінює, має оформити наказ про надання такої відпустки. Відпустки ***можуть надаватися лише за бажанням працівників***. І це стосується всіх відпусток, у т. ч. «обов’язкових» відпусток без збереження зарплати та тих, що надаються за згодою сторін (за сімейними обставинами чи відпустки на період карантину). *Тобто роботодавець не має права звернутися до працівника з вимогою написати заяву про надання відпустки без збереження зарплат*и. Відповідно до ч. 3 ст. 26 Закону від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»  (далі – Закон № 504) на час карантину тривалість відпустки без збереження зарплати за згодою сторін не обмежується 15 календарними днями. А карантин в Україні на разі продовжено до 31 травня 2022 (постанова КМУ від 23.02.2022 № 229 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236 і від 29 червня 2021 р. № 677»).

Крім того, протягом періоду воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати відпустку без збереження зарплати ***без урахування норм ч. 1 ст. 26 Закону № 504.*** *Нагадаємо, що на підставі цієї норми за сімейними обставинами та з інших причин працівникові може надаватися відпустка без збереження зарплати тривалістю, обумовленою угодою між працівником та роботодавцем, не більше 15 календарних днів на рік, але поки триватиме воєнний стан (на разі до 25 квітня), така відпустка може надаватися хоч на весь цей період.*

Однак, відпустка без збереження зарплати може надаватися лише з ініціативи працівника, а роботодавець має право відмовити працівникові в наданні такої відпустки, якщо підприємство, де він працює, належить до критичної інфраструктури. Відпустки можна табелювати з такими позначками: щорічна основна відпустка – «В»; щорічна додаткова відпустка – «Д»; додаткова відпустка без збереження заробітної плати в обов’язковому порядку – «ДБ»; додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей – «ДО»; відпустка без збереження зарплати в обов’язковому порядку – «ОВ»; відпустка без збереження зарплати за згодою сторін – «НА»; відпустка без збереження зарплати за згодою сторін на період карантину – «КВ».

**Відсутність зв’язку** Не варто залишати поза увагою й питання відсутності зв’язку із працівником. Не важливо, покинув він домівку в межах країни чи виїхав за кордон, – його відсутність варто вважати нез’ясованою, адже роботодавцю достеменно не відомо, де ***перебуває працівник. Якщо працівник не виходить на зв’язок, табелювати його слід із позначкою «НЗ». На думку автора, неприпустимим є зазначення як робочих днів («Р»), так і інших причин неявок («І» або «ІВ»). Адже працівник не працює та відсутній саме з нез’ясованих, а не з інших причин неявок***, наприклад інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов’язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул тощо), який позначається буквенним кодом «ІН».

***Провідні фахівці Головного управління ДПС у Рівненській обл.***

***ЄСВ***

***Проблема донарахування ЄСВ*** *до мінзарплати й досі викликає багато питань, оскільки має свої особливості. Здебільшого питання виникають тоді, коли працівник не працював повний місяць (хворів, був у відпустці, на підприємстві був простій тощо), а тому отримав заробітну плату, меншу мінімального розміру.*

Відповідно до [ч. 5 ст. 8 Закону № 2464](https://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ008781), якщо база нарахування ЄСВ не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, установленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, установленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), і ставки ЄСВ.

Однак це правило не завжди застосовується.

Так, при нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи ставка ЄСВ, установлена [цією частиною](https://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ008781), застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру ([ч. 5 ст. 8 Закону № 2464](https://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ008781)).

Ця норма стосується й нарахування ЄСВ на суму винагороди за договорами цивільно-правового характеру (ЦПХ).

Також не потрібно донараховувати ЄСВ до мінімальної зарплати на заробітну плату інвалідів, які працюють на підприємстві, де застосовуються ставки 8,41, 5,3 та 5,5 %.

Крім того, умовою застосування норми щодо застосування ЄСВ з доходу не менше мінімальної зарплати є перебування найманого працівника в трудових відносинах повний календарний місяць. Ось тут на практиці й трапляються різні випадки, коли працівник не працює повний місяць. А саме, це може бути звільнення чи прийняття працівника на роботу не з початку місяця, або перебування працівника у відпустці за власний рахунок, або декретна відпустка, або простій тощо. Усі такі випадки потрібно розглядати окремо, оскільки для кожного з них нарахування ЄСВ відбувається зі своїми особливостями.

Отже, розглянемо різні випадки нарахування доходів працівникам у розмірі менше мінімального й необхідність нарахування або ненарахування ЄСВ у цих випадках з мінімальної зарплати. Для зручності ситуації наведено в таблиці.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ситуація** | **ЄСВ нараховується на розмір мінзарплати** | **ЄСВ нараховується на фактичний розмір доходу** |
| Винагорода за договорами ЦПХ | Якщо винагорода за договором ЦПХ нараховується працівнику**за основним місцем роботи**,то розмір такої винагороди потрібно додати до інших доходів працівника, отриманих у цьому місяці від роботодавця (зарплати, відпускних, лікарняних тощо). І в разі, якщо загальна місячна сума отриманого доходу буде меншою за мінімальну заробітну плату, потрібно нараховувати ЄСВ на **мінімальний розмір зарплати**, установлений законом на місяць, за який отримано дохід | Якщо винагорода за договором ЦПХ нараховується фізособі**не за основним місцем роботи**,то ЄСВ нараховується на**фактичний розмір винагороди** за договором ЦПХ |
| Працівник – сумісник | Заробітна плата **внутрішнього сумісника** для реалізації норми нарахування ЄСВ не менше мінімального розміру зарплати враховуватиметься сумарно із заробітною платою, отриманою за основним місцем роботи | ЄСВ на доходи **зовнішнього сумісника** (працівника, який працює не за основним місцем роботи) нараховується на визначену базу нарахування незалежно від її розміру, тобто на фактичний розмір доходу |
| Звільнення або прийняття працівника на основне місце роботи протягом місяця | - | ЄСВ нараховується на **фактично** нараховану в поточному місяці заробітну плату незалежно від її розміру |
| Простій, прогул | Якщо сума нарахованого доходу менша мінзарплати, то ЄСВ нараховується **на розмір мінімальної зарплати**, установлений законом на місяць, за який отримано дохід | Якщо в працівника в поточному місяці немає заробітку, ЄСВ не нараховується, оскільки немає бази нарахування ЄСВ |
| Відпустка без збереження зарплати | Якщо база нарахування ЄСВ не перевищує розміру мінімальної зарплати в працівника, який перебуває **частину календарного місяця** у відпустці без збереження заробітної плати, то сума ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, установленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), і ставки ЄСВ | Якщо працівник перебуває у відпустці без збереження заробітної плати повний календарний місяць, ЄСВ не нараховується, оскільки немає бази нарахування ЄСВ |
| Лікарняний | Для працівника (за основним місцем роботи), який відпрацював **частину місяця**, а іншу частину перебував на лікарняному, де загальна сума нарахованого доходу (сума заробітної плати за відпрацьований час і лікарняного) не перевищує розміру мінімальної зарплати, установленої законом на місяць, за який нараховується зарплата, виникає необхідність донарахування до мінімальної заробітної плати.  Для працівника (за основним місцем роботи), який перебував на лікарняному **повний місяць** (з першого календарного дня місяця до останнього), у якому сума нарахованого лікарняного менша за мінімальний розмір заробітної плати, установленої законом на місяць, за який нараховується лікарняний, ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, установленої законом на місяць, за який нараховується лікарняний, і ставки ЄСВ | Для працівника (за основним місцем роботи), у якого початок і закінчення лікарняного припадають на різні місяці, ЄСВ в місяці початку лікарняного **нараховується за фактично відпрацьований час**, оскільки загальна сума доходу ще не відома (суму лікарняних буде визначено після надання листка непрацездатності). Якщо після розподілу лікарняного загальний дохід за місяць становить менше мінімального розміру, виникає потреба за минулий місяць (місяці) донарахувати ЄСВ виходячи з мінімальної заробітної плати |
| Неповний робочий час (день, тиждень) за основним місцем роботи | Роботодавець розраховує суму ЄСВ як добуток розміру мінімальної заробітної плати, установленої законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), і ставки ЄСВ, незалежно від того, що працівник працював неповний робочий день | - |
| Нараховано дохід після звільнення за відпрацьований час | У такому разі підприємство також має нарахувати ЄСВ на розмір мінімальної заробітної плати | - |
| Працівник – інвалід | Якщо працівник-інвалід працює у фізособи-підприємця, то ЄСВ нараховується на розмір мінімальної зарплати | Якщо розмір заробітної плати працівника-інваліда, який працює на підприємстві, в установі або організації, де застосовуються ставки 8,41, 5,3 та 5,5 %, не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, то нарахування ЄСВ здійснюється роботодавцем на розмір фактично нарахованої заробітної плати такому працівнику |
| Нараховується ЄСВ засновнику, який керує підприємством, діяльність якого тимчасово призупинена | Якщо працівник, який одночасно є власником, виконував певну роботу на умовах трудового договору, укладеного відповідно до вимог [ст. ст. 21](https://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ008781), [24 КЗпП](https://bz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/BZ008781), то йому має бути виплачено заробітну плату (згідно з трудовим договором (контрактом)), розмір якої не може бути меншим за мінімальний, установлений законодавством | Якщо установчими документами передбачено, що на період тимчасового припинення діяльності підприємства функцію керівника виконує його засновник, однак при цьому не отримує за це винагороди (доходу), то ЄСВ не нараховується |
| Сума допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами основному працівнику | Якщо після розподілу за місяцями суми допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами така сума за повний місяць становить менше мінімального розміру заробітної плати, ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, установленої законом на місяць, за який нараховується зазначена сума, і ставки ЄСВ в розмірі 22 % | - |

***Земельний податок***

Економіка країни має функціонувати, адже від цього залежить багато факторів, в тому числі міцний тил, забезпечення громадян, отримання працівниками заробітної плати, збереження та збільшення робочих місць та і взагалі - життєдіяльність країни. Можна з впевненістю говорити про те, що ніхто не має законного права не платити податки та загальнообов’язкові платежі . Є випадки, коли їх оплату держава дозволяє відстрочити, списує та /або скасовує штрафні санкції за їх несплату або несвоєчасну сплату тощо.

Державна податкова служба України повідомляє, що у зв’язку із прийняттям Верховною Радою України 15 березня 2022 року Закону України № 2120-ІХ «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» змінено встановлений Податковим кодексом України (далі – Кодекс) порядок справляння плати за землю (далі – Зміни).

Зміни, що прийняті у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, передбачають, що тимчасово, на період 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 (земельний податок та орендна плата за земельні ділянки державної та комунальної власності) за земельні ділянки (земельні частки (паї), що розташовані на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або на територіях, тимчасово окупованих збройними формуваннями Російської Федерації, та перебувають у власності або користуванні, у тому числі на умовах оренди, фізичних або юридичних осіб, а також за земельні ділянки (земельні частки (паї), визначені обласними військовими адміністраціями як засмічені вибухонебезпечними предметами та/або на яких наявні фортифікаційні споруди (підпункт 69.14 пункту 69 підрозділу 10 розділу ХХ «Перехідні положення» Кодексу) (далі – Ділянки).

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

Зважаючи на те, що граничний термін подання податкової декларації з плати за землю на 2022 рік припав на 21 лютого 2022 року, то платникам плати за землю за відповідні Ділянки у межах визначених Територій слід, за можливості, подати уточнюючі податкові декларації (далі – Декларації) після офіційного оприлюднення такого переліку.

У таких Деклараціях необхідно, починаючи з березня 2022 року, податкові зобов'язання, які були задекларовані до сплати у раніше поданих податкових деклараціях, змінити та зазначити у розмірі «0», крім податкових зобов’язань за січень та лютий 2022 року.

Для можливості подальшої ідентифікації підстав зменшення податкових зобов'язань у податковій декларації у графі «Код пільги» в якості коду пільги зазначити номер Закону України, а саме 2120.

Приклади заповнення уточнюючих податкових декларацій з земельного податку та з орендної плати за 2022 рік у зв’язку із прийняттям Верховою Радою України 15.03.2022 Закону України № 2120-ІХ «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» розміщені на вебпорталі ДПС за посиланням <https://tax.gov.ua/zakonodavstvo/podatki-ta-zbori/zagalnoderjavni-podatki/plata-za-zemlyu--fizichni-oso/formi-zvitnosti/>.

Нагадуємо, що пеня та штрафи не нараховуються з огляду на положення підпункту 69.1 пункту 69 підрозділу 10 розділу ХХ «Перехідні положення» Кодексу та зміни, внесені до пункту 129.9 статті 129 Кодексу, а саме згідно з новою редакцією підпункту 129.9.7, пеня не нараховується, а нарахована пеня підлягає анулюванню у випадку вчинення діяння (дії або бездіяльності) особою внаслідок введення воєнного, надзвичайного стану.

Разом з цим зазначаємо, що відповідно до пункту 102.9 статті 102 «Строки давності та їх застосування» Кодексу на період дії правового режиму воєнного, надзвичайного стану зупиняється перебіг строків, визначених Кодексом та іншим законодавством, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи.