

## **ПІДБІРКА**

**Листів Мінекономіки  
та Держпраці за 2022  
рік**

## Міністерство економіки України

### Щодо обчислення середньої заробітної плати згідно з положеннями Порядку обчислення середньої заробітної плати

Лист від 14.02.2022 р. № 4711-06/7143-09

Мінекономіки розглянуло <...> звернення <...> щодо обчислення середньої заробітної плати згідно з положеннями Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 (зі змінами) (далі — Порядок), та в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до пункту 2 Порядку нарахування компенсації за невикористані відпустки проводиться виходячи з виплат за 12 календарних місяців, що передують місяцю виплати компенсації за невикористані відпустки.

Пунктом 4 Порядку передбачено: якщо в розрахунковому періоді у працівника не було заробітної плати, розрахунки проводяться з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу.

Якщо розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, середня заробітна плата розраховується з установленого розміру мінімальної заробітної плати на час розрахунку. У разі укладення трудового договору на умовах неповного робочого часу, розрахунок проводиться з розміру мінімальної заробітної плати, обчисленого пропорційно до умов укладеного трудового договору.

Тобто, якщо в розрахунковому періоді у працівника відсутня заробітна плата для обчислення середньої заробітної плати, то необхідно розмір його посадового окладу порівняти з розміром мінімальної заробітної плати на час розрахунку.

Працівникам, оплата праці яких здійснюється за погодинною тарифною ставкою, для порівняння з розміром мінімальної заробітної плати необхідно визначити розмір місячної заробітної плати. Для цього необхідно годинну тарифну ставку помножити на норму робочого часу в місяці розрахунку середньої заробітної плати.

Якщо розрахунок середньої заробітної плати обчислюється виходячи з посадового окладу чи мінімальної заробітної плати, то її нарахування здійснюється шляхом множення посадового окладу чи мінімальної заробітної плати на кількість місяців розрахункового періоду (абзац п'ятий пункту 4 Порядку).

Тобто у разі, якщо у працівника відсутні виплати в розрахунковому періоді, як у зазначеному в листі випадку, обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористану відпустку

здійснюється шляхом множення місячної заробітної плати працівника чи розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законодавством на час розрахунку, на 12 місяців та діленням отриманого результату на кількість календарних днів за умовний розрахунковий період (за винятком святкових і неробочих днів). Одержаний результат перемножується на число календарних днів відпустки.

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

<...>

*Заступник Міністра економіки України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації Ігор ДЯДЮРА*

## **МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ЛИСТ**

**09.05.2022 №4712-06/22838-09**

### **Щодо деяких питань трудового законодавства (витяг)**

Міністерство економіки України розглянуло Ваш запит '...' щодо деяких питань трудового законодавства та в межах компетенції повідомляє. 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 пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України від 12.05.2015 р. №389-VIII "Про правовий режим воєнного стану" із 05 години 30/хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан строком на 30/діб. Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05/години 30/хвилин 26 березня 2022 року строком на 30 діб відповідно до Указу Президента від 14.03.2022/р. №133/2022 та з 05/години 30/хвилин 25 квітня 2022 року строком на 30 діб - згідно з Указом Президента від 18.04.2022/р. №259/2022.

Верховною Радою України 15.03.2022 р. прийнято Закон України №2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі - Закон №2136), який набрав чинності з/24.03.2022 р.

Закон №2136 визначає особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у/період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану".

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом №2136.

Відповідно до статті 13 Закону №2136 призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

З огляду на викладене у зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

Головною умовою для призупинення дії трудового договору, на нашу думку, є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Також вважаємо, що ці дві умови мають виконуватися одночасно.

Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, на нашу думку, слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з/території, де ведуться активні бойові дії.

За умови що працівник бажає та може виконувати роботу або роботодавець може надавати роботу, призупиняти дію трудового договору неможливо.

Водночас звертаємо увагу, що у зв'язку з наявною ситуацією в країні сьогодні почастишали випадки неможливості виходу працівника на роботу у зв'язку з бойовими діями при одночасній можливості роботодавця

забезпечувати працівникові умови праці згідно з умовами трудового договору.

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому, до з'ясування причин відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень, доцільно обліковувати його як працівника, відсутнього з/нез'ясованих або з інших причин.

Разом з тим вважаємо, що роботодавець має право вимагати від такого працівника надання письмових пояснень про причини своєї відсутності та їх поважність.

У кожному окремому випадку слід виходити із конкретних умов, які склалися у відповідній місцевості, а також з можливості реальної загрози життю та здоров'ю працівників.

На нашу думку, одним із варіантів вирішення вищезазначеної ситуації може бути надання таким працівникам відпустки без збереження заробітної плати.

Відповідно до частини третьої статті 2 Закону №2136 протягом дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки".

Слід зазначити, що надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця законодавством не передбачено.

Призупинення дії трудового договору, на нашу думку, може відбуватися шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником (частина третя статті 29 КЗпП).

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

Оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, вважаємо, що при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних

виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

...!

**Заступник міністра економіки України з  
питань  
цифрового розвитку, цифрових  
трансформацій і  
цифровізації**

**І.  
ДЯДЮРА**

**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ  
ЛИСТ**

**17.05.2022 № 4706-06/25215-07**

**Щодо розрахунку з працівником**

Мінекономіки розглянуло ваше звернення [...] і в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до частини першої статті 47 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Відповідно до частини першої статті 116 КЗпП при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Відповідно до частини першої статті 1 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі - Закон), цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану".

Частиною третьою статті 1 Закону визначено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Статтям 4, 5 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" встановленні особливості звільнення працівників в умовах військового стану. При цьому, зазначеними статтями Закону не передбачено змін щодо розрахунку з працівниками при звільненні.

Частиною першою статі 13 Закону передбачено, що призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Відповідно до частини другої статті 13 Закону дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Отже, призупинення дії трудового договору може бути застосовано тоді, коли трудовим договором встановлено обов'язок надання та виконання роботи, але військова агресія проти України виключає можливість її надання та виконання.

Однак при звільненні працівника обов'язок надання та виконання роботи припиняється.

Виходячи із зазначеного, у разі звільнення працівника всі суми, що належать йому від роботодавця, мають бути виплачені працівникові за рахунок коштів роботодавця з урахуванням вимог, встановлених статтею 116 КЗпП.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

***Заступник Міністра економіки України з  
питань цифрового розвитку, цифрових  
трансформацій і цифровізації***

***Ігор  
ДЯДЮРА***

**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ  
ЛИСТ**

***10.05.2022 № 4711-06/23239-07***

**Щодо збереження гарантій за працівником, призваним на  
військову службу під час призупинення дії трудового договору**

Відповідно до статті 13 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі - Закон) призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та

виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись 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 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".

Зазначені норми передбачають, що між працівником, призваним або прийнятим на військову службу в особливий період, та роботодавцем зберігаються трудові відносини, а працівник лише увільняється від виконання обов'язків із збереженням місця роботи, посади та виплатою збереженого середнього заробітку строком до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення.

Виплати компенсації роботодавцям у межах середнього заробітку працівникам, призваним або прийнятим на військову службу в особливий період, за рахунок коштів державного бюджету діючим законодавством не передбачено. Тобто виплата середнього заробітку зазначеним працівникам здійснюється за рахунок коштів роботодавця.

Додатково інформуємо, що згідно зі статтею 10 Закону заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Враховуючи зазначене, на нашу думку, за працівником, призваним або прийнятим на військову службу в особливий період, під час призупинення дії трудового договору на підприємстві зберігається місце

роботи, посада та виплачується збережений середній заробіток за рахунок коштів роботодавця.

**Заступник Міністра**

**Ігор ДЯДЮРА**

**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ  
ЛИСТ**

**26.01.2022 №4712-06/3782-09**

**Щодо застосування норм законодавства про працю**

Міністерство економіки України розглянуло '...' запит '...' щодо застосування норм законодавства про працю і в межах компетенції повідомляє.

Згідно з пунктом 2 частини першої та з частиною другою статті 8 Закону України "Про відпустки" (далі - Закон) працівникам з ненормованим робочим днем надається щорічна додаткова відпустка тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, в тому числі і за ненормований робочий день, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Визначення терміна "ненормований робочий день" міститься у Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. №7 (зі змінами, далі - Рекомендації).

У пункті 3 Рекомендацій зазначається, що додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем надається як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самотійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу.

Пунктом 6 Рекомендацій передбачено, що міністерства та інші центральні органи виконавчої влади за погодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовні переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем.

Отже, підприємство, установа, організація самостійно в колективному договорі визначає перелік професій і посад, до яких може застосовуватися ненормований робочий день (з урахуванням орієнтовного переліку, якщо такий є), та, відповідно, встановлює тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день

по кожному виду робіт, професій, посад, враховуючи періодичність виконання робіт понад встановлену тривалість робочого часу, коло обов'язків і обсяг виконаних робіт.

Працівники, посади яких колективним договором віднесено до посад з ненормованим робочим днем, мають право на щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день.

Звертаємо увагу, що відповідно до статті 18 Кодексу законів про працю України положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.

Щодо виплати заміни частини щорічної відпустки грошовою компенсацією повідомляємо таке.

Відповідно до статті 2 Закону право на відпустки забезпечується заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 Закону.

Згідно з частиною четвертою статті 24 Закону за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарні дні.

Пунктом 1 частини першої статті 4 Закону визначено види щорічних відпусток. До них належать: щорічна основна відпустка (стаття 6 Закону), додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 Закону), додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 Закону), інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Враховуючи зазначене, за бажанням працівника, після використання ним 24 календарних днів щорічної відпустки (за робочий рік, за який надається відпустка), за решту днів невикористаної щорічної відпустки має бути виплачено грошову компенсацію. Наприклад, якщо тривалість щорічної відпустки працівника 59 календарних днів (56 календарних днів - щорічна основна відпустка і 3 календарні дні - щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день, визначена колективним договором), то за умови використання працівником за відповідний робочий рік щорічної відпустки тривалістю 56 календарних днів за 3 календарні дні він може отримати компенсацію.

Таким чином, основною умовою для отримання грошової компенсації за частину щорічної відпустки є фактичне використання працівником в обов'язковому порядку 24 календарних днів щорічної відпустки за відповідний робочий рік.

Принагідно інформуємо, що виходячи зі змісту Закону України "Про доступ до публічної інформації" зазначений запит не належить до запиту на отримання публічної інформації.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

З метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь Вам надається електронною поштою.

**З повагою**

**Заступник міністра економіки України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації** **І. ДЯДЮРА**

**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**  
**ЛИСТ**

**08.02.2022 N 4712-06/6091-09**

**Про надання роз'яснення**

Міністерство економіки України розглянуло Ваше електронне звернення від 03.02.2022 р щодо надання соціальної відпустки і в межах компетенції повідомляє.

Згідно зі статтею 19 Закону України від 15.11.1996 р. N 504/96-ВР "Про відпустки" (далі - Закон N 504) одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України).

Якщо працівник, який має право на соціальну відпустку, з якихось причин не скористався цим правом у році досягнення дитиною певного віку або ж за кілька попередніх років, він має право використати цю відпустку, і в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути

виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні таких відпусток (стаття 24 Закону N" 504).

Враховуючи викладене, при звільненні працівнику мають виплатити грошову компенсацію за всі невикористані дні додаткової соціальної відпустки, передбаченої статтею 19 Закону N 504.

Разом з тим, якщо після звільнення з таким працівником укладено новий трудовий договір, на новому місці роботи роботодавець не несе обов'язку щодо надання цьому працівнику невикористаної за попереднім місцем роботи додаткової соціальної відпустки.

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

З повагою

***Заступник Міністра економіки України з  
питань цифрового розвитку, цифрових  
трансформацій і цифровізації***

***Ігор  
ДЯДЮРА***

**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ  
ЛИСТ**

**27.01.2022 N 4711-06/4121-01**

**Про службові відрядження**

Міністерство економіки України розглянуло звернення щодо надання роз'яснень та в межах компетенції повідомляє.

Питання, пов'язані зі службовими відрядженнями, врегульовано статтею 121 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП).

У статті 121 КЗпП встановлені гарантії та компенсації при службових відрядженнях. Частиною другою зазначеної статті передбачено, що працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

Відповідно до підпункту 170.9.1 Податкового кодексу України суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються за рахунок бюджетних коштів, визначаються Кабінетом Міністрів України.

На виконання цієї норми Кабінетом Міністрів України прийнято постанову від 02.02.2011 N 98 " Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за

рахунок бюджетних коштів" (далі - постанова N 98). Додатком 1 до постанови N 98 розмір добових для відряджень в межах України встановлено у розмірі 300 гривень.

Разом з тим, оскільки дія постанови N 98 поширюється лише на органи державної влади, підприємства, установи та організації, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів, то госпрозрахункові підприємства питання стосовно відряджень мають врегулювати самостійно.

Згідно зі статтею 15 Закону України "Про оплату праці" форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат підприємства встановлюють самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Отже, умови встановлення і розміри компенсаційних виплат, в тому числі і за період відрядження, підприємства визначають самостійно в колективному договорі або іншому локальному акті підприємства.

Що стосується роз'яснень, наданих листом Мінсоцполітики від 21.12.2016 N 1732/0/101-16/28, то зазначаємо, що листи міністерств розглядають конкретні ситуації та питання, порушені у конкретних зверненнях. Вони не є нормативно-правовими актами та мають інформаційно-рекомендаційний характер.

**Перший віце-прем'єр-міністр  
України -  
Міністр економіки України**

**Юлія  
СВИРИДЕНКО**

**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ  
ЛИСТ**

**21.01.2022 N 4711-06/3082-07**

Міністерство економіки України розглянуло лист щодо надання роз'яснень деяких норм законодавства та в межах компетенції повідомляє.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. N 413 (зі змінами) затверджено порядок повідомлення Державній податковій

службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту.

Виходячи зі змісту преамбули вказаного нормативно-правового акта цей документ розроблено відповідно до частини третьої статті 24 Кодексу законів про працю України та частини першої статті 23 Закону України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні".

Відповідно до частини четвертої статті 24 Кодексу законів про працю України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Згідно з частиною першої статті 23 Закону України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні" до початку виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом резидент Дія Сіті повідомляє про укладення гіг-контракту центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Разом з тим вказаними законодавчими актами, а також цивільним законодавством не передбачено обов'язку будь-якої із сторін цивільно-правового договору інформувати Державну податкову службу та її територіальні органи про його укладення, а також відповідальності за невчинення таких дій.

При цьому виходячи зі змісту абзаців другого, третього пункту 1 частини першої статті 4 Закону України " Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" юридичні особи, фізичні особи-підприємці, які використовують працю інших осіб за цивільно- правовим договором (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою - підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань) є платниками єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - єдиний внесок).

З огляду на вишевикладене вважаємо, що повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про укладення цивільно-правових договорів доцільно подавати особам, які використовують працю інших осіб на підставі цих договорів та є платниками єдиного внеску.

Принагідно інформуємо, що зміни, внесені постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2021 N 1392 "Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. N 413 і від 17 квітня 2019 р. N 328", розроблені з метою забезпечення оперативного надходження відомостей до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а на етапі розроблення зазначеної постанови розробником проекту було Міністерство соціальної політики України, яке відповідно до пункту 1 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 N 423, також забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Враховуючи наведене для отримання додаткових роз'яснень щодо повідомлення про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту рекомендуємо звернутися до Міністерства соціальної політики України.

Додатково зазначаємо, що виходячи зі змісту частини третьої статті 1 Закону України "Про охорону праці" працівником є особа, яка працює згідно з трудовим договором (контрактом).

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

З метою недопущення поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

***Заступник Міністра економіки України  
з питань цифрового розвитку,  
цифрових трансформацій і цифровізації***

***Ігор ДЯДЮРА***

avs avs avs avs avs  
avs avs avs avs  
avs avs avs avs  
avs avs avs avs

**(044) 344 96 56**

**Онлайн-школа бухгалтерії AVS**

avs avs avs avs  
avs avs avs avs  
avs avs avs avs  
avs avs avs avs