

# Транспорт, штрафи, ТЦК

## 1. **Обов'язок підприємств подавати звітність про наявний транспорт**

Українське законодавство встановлює так званий **військово-транспортний обов'язок** для підприємств, установ і організацій. Згідно з ним **усі юридичні особи незалежно від форми власності зобов'язані двічі на рік подавати до Територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП) інформацію про транспортні засоби, які перебувають у них на балансі. Таку звітність подають щорічно до 20 червня та 20 грудня, використовуючи встановлену форму «Відомості про наявність і технічний стан транспортних засобів і техніки, а також про громадян, які працюють на таких транспортних засобах».**

До звіту **включаються всі транспортні засоби** на балансі підприємства – легкові та вантажні автомобілі, спеціальна техніка, а також орендовані транспортні засоби. У звіті треба вказати **кількість одиниць транспорту, їхній технічний стан, а також дані про працівників, закріплених за кожним транспортним засобом.** Важливо, що **фізичні особи та фізичні особи-підприємці (ФОП)** не зобов'язані подавати таку інформацію. Тобто вимога стосується саме юридичних осіб – державних органів, підприємств, організацій. Якщо підприємство взагалі не має власного транспорту, подавати звіт не потрібно; утім, у разі придбання транспорту в майбутньому, інформацію доведеться подати.

Нормативною підставою цього обов'язку є **Постанова Кабінету Міністрів України № 1921 від 28.12.2000 р.** (із наступними змінами), якою затверджено *Положення про військово-*

транспортний обов'язок. Це положення встановлює, що під час особливого періоду (воєнного стану або мобілізації) підприємства повинні вести облік наявної техніки та сприяти забезпеченню потреб оборони транспортними засобами. З вересня 2022 року діє також інтеграція з базами МВС: щоквартально Міністерство внутрішніх справ передає до ТЦК дані про всі зареєстровані транспортні засоби підприємств для оновлення військового обліку техніки, яка потенційно може бути використана для потреб ЗСУ.

Отже, юридичні особи дійсно зобов'язані подавати до ТЦК інформацію про транспорт. Цей обов'язок – частина мобілізаційної підготовки держави, і його недотримання тягне юридичні наслідки.

## **2. Відповідальність за неподання звітності (штрафи)**

За невиконання або неналежне виконання вимог щодо військово-транспортного обов'язку передбачена **адміністративна відповідальність**. Зокрема, **несвоєчасна чи неповна подача підприємством відомостей про транспортні засоби є порушенням законодавства про мобілізаційну підготовку**, що підпадає під санкції статті 210<sup>1</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП).

**Частина 3 статті 210<sup>1</sup> КУпАП** (діє в умовах особливого періоду, тобто воєнного стану) встановлює, що на посадових осіб підприємств накладається штраф від **2000 до 3500 неоподатковуваних мінімумів доходів** громадян. В грошовому виразі це становить приблизно **34 000 – 59 500 грн**. Цю норму було введено Законом №3696-IX від 09.05.2024, який значно підвищив штрафи за порушення правил військового обліку та мобілізації у воєнний час. Для порівняння, у мирний час штраф для посадових осіб суттєво нижчий (17000–25500 грн), а для громадян–військовозобов'язаних за порушення обліку –

17000–25500 грн лише в особливий період.

Таким чином, якщо керівник підприємства або відповідальна особа не подасть до ТЦК встановлену звітність про наявний транспорт, або подасть її з порушенням строків/неповну, йому **загрожує штраф у розмірі від 34 до 59,5 тис. грн.** Ця відповідальність встановлена законом і покликана спонукати бізнес сумлінно виконувати мобілізаційні вимоги. Окрім того, систематичне і злісне невиконання мобілізаційних обов'язків може мати й більш серйозні наслідки – аж до кримінальної відповідальності. Наприклад, **перешкоджання законній діяльності Збройних Сил в особливий період** (що може включати умисне ігнорування мобілізаційних розпоряджень) кваліфікується за ст.114<sup>1</sup> Кримінального кодексу і карається позбавленням волі на 5–8 років.

## **3. Практика накладення та застосування штрафів**

**Штрафи за неподання військово-облікової звітності реальні та вже застосовуються на практиці,** особливо після початку повномасштабної війни. Органи ТЦК та СП здійснюють планові і позапланові перевірки підприємств щодо ведення військового обліку і за результатами таких перевірок виявляють порушення. Типові порушення – це не лише неподання інформації про транспорт, а й невиконання інших обов'язків (незберігання копій військово-облікових документів працівників, неповідомлення про зміни у їхніх даних, неоприлюднення призовників про виклик тощо).

Відповідно до КУпАП, **право розглядати справи за ст.210<sup>1</sup> КУпАП надано самим ТЦК та СП.** Тобто після виявлення порушення уповноважена посадова особа (начальник ТЦК) складає протокол, розглядає справу і виносить постанову про накладення адмінстягнення. **Штраф від імені ТЦК накладає начальник ТЦК,** а копія постанови вручається порушнику. Наприклад, у червні 2025

року начальник одного з районних ТЦК наклав штраф 34 000 грн на керівника закладу освіти за неналежне ведення військового обліку студентів. Постанову було винесено на підставі акта перевірки, яка встановила відсутність обліку призовників за місцем навчання, тобто порушення вимог законів про оборону та мобілізацію.

Багато посадових осіб, не погоджуючись з санкціями, **оскаржують постанови ТЦК у судовому порядку**. Судова практика показує різні результати: у низці випадків суди скасовують штрафи, якщо в постанові недостатньо конкретизовано суть правопорушення чи порушено процедуру притягнення (наприклад, не повідомлено особу про розгляд справи, або протокол складено із пропуском 24-годинного строку). В наведеному прикладі освітянин домігся в суді скасування постанови ТЦК, оскільки рішення не містило чіткого посилання, яку норму він порушив. Водночас, якщо ТЦК правильно оформлює матеріали і доводить факт порушення конкретних пунктів нормативних актів, суди залишають штрафи в силі.

Статистика свідчить, що **кількість таких адмінправопорушень значна**. Зокрема, за даними Опендатабот, тільки за початок 2025 року в судах розглянуто кілька десятків справ про позбавлення водійських прав через ухилення від військового обліку, а вперше подібний позов ТЦК було задоволено в січні 2025 року. Крім того, станом на середину 2025 року **в Єдиному реєстрі боржників відкрито понад 17 тисяч виконавчих проваджень за несплаченими штрафами за порушення правил військового обліку**. Це означає, що тисячі штрафів були виписані і не сплачені добровільно, тож перейшли у примусове стягнення. Отже, **штрафні санкції активно застосовуються**. Накладають їх ТЦК (уособлені керівниками центрів), часто – після планових перевірок підприємств раз на 4 роки або позапланово. Бізнес спільнота вже відчула жорсткість контролю, тож рекомендується своєчасно подавати всі вимоги та належно вести військовий облік, аби уникнути значних фінансових втрат.

# 4. Вилучення транспортних засобів під час мобілізації: ризики та процедура

Подання звітності до ТЦК саме по собі не означає автоматичне вилучення транспортних засобів, але інформація про наявну техніку використовується для можливого її залучення на потреби оборони в особливий період. Механізм мобілізації транспортних засобів детально регулюється законодавством. Закон України “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію” (ст.6) визначає, що під час загальної мобілізації держава може на безоплатній основі залучати транспорт підприємств для Збройних Сил із обов’язковим поверненням його власникам після демобілізації. Обсяги та конкретний перелік техніки, яка може бути вилучена, визначаються *Мобілізаційним планом України* та рішеннями місцевих державних адміністрацій за поданням ТЦК.

**Процедура вилучення** (залучення) відбувається в кілька етапів: спочатку Генеральний штаб формує замовлення на потрібну техніку, далі **місцева військова адміністрація видає розпорядження про вилучення конкретних транспортних засобів у певній адміністративно-територіальній одиниці**. На підставі цього рішення ТЦК (або СБУ чи розвідорган – залежно від **відомчої належності**) здійснює безпосереднє вилучення – складається акт приймання-передачі, де фіксується технічний стан авто, його вартість, власник тощо. Один примірник акта видається власнику. **Примусове відчуження майна** (якщо трапляється) проводиться із **наступним відшкодуванням** його вартості державою за процедурою, визначеною законом. У випадку ж *безоплатного залучення* (тимчасового використання) техніка має бути **повернена власнику протягом 30 днів після оголошення демобілізації**. На час воєнного стану запроваджені також обмеження, щоб запобігти ухиленню від можливого вилучення: з моменту оголошення мобілізації **заборонено відчужувати чи вивозити за кордон транспорт, який перебуває на військовому**

**обліку в ТЦК як призначений для доукомплектування ЗСУ.** Це означає, що якщо певну машину внесено до мобілізаційного фонду, власник не може її продати або вивезти, поки діє особливий період.

На практиці **мобілізація транспортних засобів носить вибірковий характер і здійснюється лише за необхідності.** Подання вашим підприємством відомостей до ТЦК лише включає вашу техніку до реєстру потенційно придатної для армії, але **не кожен задекларований автомобіль буде вилучений.** Рішення ухвалюються залежно від потреб фронту. Насамперед залучають **великогабаритний транспорт, вантажівки, автобуси, спецтехніку, вантажні пікапи тощо,** тобто те, що дійсно необхідно для перевезення особового складу, вантажів, обладнання у польових умовах. Представники влади наголошують, що **звичайні легкові автомобілі громадян, особливо дорогі легкові машини чи люксові позашляховики, не є пріоритетною ціллю для мобілізації техніки.** Наприклад, член парламентського комітету з питань нацбезпеки Вадим Івченко запевнив, що ніхто не буде “чіпати” приватні легковики та елітні джипи – йдеться винятково про ті авто, які можуть виконувати військові завдання (пікапи, мікроавтобуси, вантажівки підвищеної прохідності тощо). Його колеги по комітеті також підкреслили, що **у громадян транспорт можуть вилучати тільки за умови, що в них є більше ніж один автомобіль,** та переважно в крайньому випадку за суттєвого загострення ситуації. За чинним законом прямо встановлено правило: *“не підлягає передачі ЗСУ транспортний засіб, що належить громадянину на праві власності, якщо у нього нема іншого транспортного засобу”.* Тобто якщо у фізичної особи лише одна машина, реквізувати її не можуть.

**Частота застосування вилучень** наразі невисока – такі заходи застосовуються точково. Пріоритет – забезпечити технікою армію за рахунок ресурсів підприємств. За інформацією Комітету ВРУ, насамперед розглядаються **авто юридичних осіб,** особливо якщо на балансі компанії є декілька броньованих або спеціалізованих машин. Багато підприємств добровільно передають транспорт

військовим або співпрацюють з волонтерами. Щодо громадян – за словами посадовців, **вилучення приватних автівок буде крайнім заходом**. Як зазначила народна депутатка Мар'яна Безугла, у рядових громадян нічого вилучати не планують, *“тільки якщо буде суперповномасштабний наступ”*. Схожу позицію висловив і нардеп Ярослав Железняк: за його даними, фактично відбирати автомобілі будуть **лише у юридичних осіб**, а можливе вилучення у приватної особи – це радше теоретична опція (наприклад, якщо хтось має два і більше авто, серед яких є потрібний армії броньований бус).

Підсумовуючи, **подання відомостей до ТЦК не означає автоматичного ризику втратити транспортний засіб**, але у разі потреби держави ваш транспорт може бути мобілізований у встановленому порядку. Ця процедура регламентована: вона потребує рішення військового командування та військової адміністрації, оформлюється документально й передбачає повернення майна після служби або компенсацію. Випадки вилучення техніки трапляються, але вони відбуваються не масово, а цілеспрямовано – з фокусом на техніку, що дійсно потрібна фронту. Дотримання підприємствами обов'язку подавати дані про транспорт сприяє прозорості та плануванню мобілізаційних заходів, проте **будь-яке вилучення відбувається виключно у правовому руслі**. Слід пам'ятати, що самовільні спроби вилучати авто, наприклад, на блокпостах без належних розпоряджень, є **незаконними**. Тільки визначені законом суб'єкти (командування ЗСУ, військові адміністрації) мають право ухвалювати рішення про реквізицію транспортних засобів – і лише в межах, встановлених нормативними актами.

□ Маєте схожий випадок або сумніви щодо власних дій?

Команда **“Вікторія”** готова надати оперативну, істотну інформацію – професійно, ґрунтовно, до результату.

Заповніть форму зворотного зв'язку для швидкого зв'язку. Збережіть свої нерви, здоров'я, час та кошти.

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,  
електронна пошта: office@vg.ua

*Група Компаній Вікторія*

---

# Звільнення керівника підприємства під час мобілізації: правовий аналіз

Законодавство України не надає керівнику (директору) товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ) або приватного підприємства прямого механізму вийти з посади **без згоди** учасників (власників). Відповідно до Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», повноваження директора можуть бути припинені лише одночасно з обранням нового керівника або тимчасово виконуючого обов'язки. Тобто юридично неможливо просто звільнити директора без призначення заміни – до моменту обрання нового керівника повноваження чинного директора не припиняються. Відповідно, і

зміни до Єдиного державного реєстру (ЄДР) про керівника теж не можуть бути внесені, доки не буде призначено іншу особу на цю посаду.

На практиці це означає, що односторонній «наказ по підприємству» про своє звільнення, підписаний самим директором на себе, не має повної юридичної сили. Якщо власники відмовляються оформити протокол про зміну керівника або ігнорують заяву директора про звільнення, у керівника фактично залишається єдиний шлях – звернутися до суду. Велика Палата Верховного Суду звернула увагу на подвійний статус керівника як найманого працівника і корпоративного органу, тому спори щодо припинення повноважень директора мають розглядатися як **корпоративні** у господарських судах, а не як звичайні трудові спори. Таким чином, директор, який бажає припинити трудові відносини і повноваження без згоди власників, подає позов до товариства про розірвання трудового договору та припинення корпоративних відносин. Перед зверненням до суду важливо виконати досудові формальності: належним чином скликати загальні збори учасників з порядком денним про свою відставку і призначення нового керівника (згідно з процедурою, визначеною статутом і законом). Лише за умови, що директор зробив усе від нього залежне для проведення зборів, суд може задовольнити позов і зобов'язати внести зміни до ЄДР щодо керівника.



**Висновок:** без рішення власників директор не може просто піти з посади. Якщо учасники не погоджуються його звільнити, він юридично залишається керівником. Для фактичного припинення повноважень потрібне або рішення загальних зборів про зміну директора, або рішення суду за позовом керівника.

*Примітка:* У випадку, коли директор є одночасно єдиним

засновником і власником (що часто має місце в приватних підприємствах чи одноосібних ТОВ), питання спрощується. Єдиний власник сам ухвалює рішення щодо зміни керівника або призупинення діяльності підприємства. Зокрема, такий власник-директор може власним письмовим рішенням призначити іншу особу виконуючим обов'язки директора або навіть тимчасово зупинити діяльність бізнесу на час своєї відсутності. Фактично, він як учасник реалізує своє право одноосібно приймати рішення загальних зборів (нотаріальне посвідчення рішення вимагається для реєстрації змін).

### **Звільнення в разі мобілізації: трудові гарантії та порядок**

**Мобілізація працівника не може бути підставою для його звільнення з ініціативи роботодавця.** Із початком російсько-української війни у 2014 р. законодавець запровадив спеціальну гарантію: за мобілізованими працівниками зберігається їхнє робоче місце і посада на весь період військової служби (в межах особливого періоду). Ця норма закріплена в ч.3 ст.119 Кодексу законів про працю (КЗпП) і охоплює всі випадки військової служби за призовом під час особливого періоду, в тому числі призов під час мобілізації, призов офіцерів запасу, а також прийняття на контрактну службу в особливий період. **Отже, роботодавець зобов'язаний зберігати за мобілізованим працівником його посаду** протягом служби, незалежно від форми власності підприємства.

Раніше до липня 2022 року гарантії охоплювали також збереження середнього заробітку, але Законом №2352-IX цю норму скасовано через надмірне навантаження на роботодавців. Нині закон вимагає лише збереження місця роботи і посади, а питання оплати вирішується за домовленістю або колективним договором. Наприклад, роботодавець за власний рахунок може продовжувати виплачувати мобілізованому певні суми, але це не обов'язок, а добра воля (ст. 9-<sup>1</sup> КЗпП дозволяє встановлювати додаткові пільги у колдоговорі).

### **Трудові підстави для звільнення у зв'язку з військовою**

**службою.** Формально КЗпП містить норму про припинення трудового договору у разі призову працівника на військову службу – п.3 ч.1 ст.36 КЗпП. У мирний час вручення повістки може розривати трудовий договір на цій підставі. Однак під час оголошеної мобілізації така норма не застосовується. Від 2014 року введено правило, що **мобілізовані працівники не підлягають звільненню**, а лише *увільняються* від роботи (тобто тимчасово звільняються від виконання своїх посадових обов'язків) на період служби. Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» також зобов'язує підприємства зберігати трудові правовідносини на особливий період. Таким чином, оформлення мобілізованого працівника здійснюється не шляхом звільнення, а шляхом видання наказу про **увільнення від роботи у зв'язку з призовом на військову службу**. В наказі посилаються на ч.3 ст.119 КЗпП, указ Президента про мобілізацію тощо. Посаду такого працівника не можна виключити зі штатного розпису – вона зберігається за ним на час служби.



Працівник, призваний на військову службу, вважається таким, що перебуває у трудових відносинах, але тимчасово не виконує свої обов'язки. Йому не може бути вручено повідомлення про звільнення, навіть якщо роботодавець спершу не знав про мобілізацію. Верховний Суд чітко зазначив: **необізнаність роботодавця** про службу працівника не звільняє його від обов'язку зберегти за працівником робоче місце. Отже, звільнення мобілізованого з причини його відсутності є протиправним і буде скасоване судом.

**Як оформити увільнення:** Керівник підприємства (або відділ кадрів) після отримання від працівника документів про призов (повістки, розпорядження ТЦК тощо) видає наказ: «*Увільнити [ПІБ] від виконання обов'язків [посада] на час проходження військової служби під час мобілізації з [дата]*». Підстави: ч.3 ст.119 КЗпП, Закон «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», копія повістки. У трудовій книжці запис про

увільнення не вноситься (оскільки це не є звільненням). Далі, підприємство повинне вести облік цього працівника як такого, що знаходиться на військовій службі, та не пізніше ніж протягом 10 днів повідомити територіальний центр комплектування (військкомат) про увільнення працівника і збереження за ним місця роботи.

**Важливо:** Закон також прямо забороняє звільнення мобілізованого працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору під час його служби. Тобто якщо строковий трудовий контракт директора або іншого працівника спливає, поки він служить, роботодавець не має права припинити з ним трудові відносини до демобілізації. Позиція Верховного Суду в цьому питанні дещо еволюціонувала. З'явилися рішення, які допускають припинення строкового договору, що закінчився під час служби, без продовження до демобілізації. Однак існує й протилежний підхід: звільнення за п.2 ст.36 КЗпП (закінчення строку) можливе лише **після фактичного повернення** працівника зі служби. З огляду на колізії, роботодавцям рекомендується уникати припинення строкових договорів із мобілізованими до їхнього повернення, аби не порушити гарантії.

Звільнення чи  
увільнення



**Особливості, якщо керівника призначено на посаду в Збройних Силах (офіцерську чи адміністративну)**

Призов або вступ на військову службу **офіцера** чи на будь-яку адміністративну посаду в ЗСУ по суті не відрізняється від мобілізації рядового з точки зору трудового законодавства. Гарантії статті 119 КЗпП розповсюджуються як на солдатів строкової служби, так і на військовослужбовців, призваних під час мобілізації, **включно з особами офіцерського складу**. Так само під захист потрапляють і ті, хто добровільно уклав контракт на військову службу в особливий період. Законом «Про

військовий обов'язок і військову службу» (ст. 39<sup>2</sup>) встановлено, що всі громадяни, призвані на службу під час мобілізації чи прийняті на службу у разі оголошення воєнного стану, користуються трудовими гарантіями, визначеними ч.3 ст.119 КЗпП. Отже, **якщо директор підприємства отримав офіцерське звання і призначення на посаду в ЗСУ**, за ним так само зберігаються його посада керівника і трудовий договір на час служби.

Практичне ускладнення полягає лише в тому, що офіцер чи інший військовослужбовець, займаючи відповідну посаду в Збройних Силах, фізично не може виконувати обов'язки директора цивільного підприємства. Але з юридичної точки зору це вирішується вже згаданим *увільненням від роботи*. На весь час військової служби офіцера-директора підприємство має або призначити іншого виконуючого обов'язки директора, або власник здійснює керівництво безпосередньо (якщо це дозволено статутом і типом підприємства). Зазвичай у статутах ТОВ передбачають можливість тимчасового виконання обов'язків керівника іншою особою чи передачі повноважень за довіреністю. Якщо така особа (підписант) заздалегідь внесена в ЄДР, достатньо видати наказ про вступ її в обов'язки на час відсутності директора. Якщо ж ні – директор або власники мають оформити довіреність на іншу особу для представництва інтересів підприємства.

Варто відзначити, що перебування на військовій службі в статусі офіцера жодним чином не позбавляє керівника права звільнитися за власним бажанням від посади директора, якщо він цього хоче. Процедура буде такою ж, як описано вище: офіцер-директор може подати заяву про відставку учасникам товариства, але поки новий керівник не призначений, він залишається формально на посаді. Власники підприємства, зі свого боку, **не мають права примусово звільнити** директора у зв'язку з його призначенням до ЗСУ. Закон не передбачає такої підстави звільнення, а мобілізація не є дисциплінарним чи негативним фактором. Якщо власники невдоволені відсутністю керівника і бажають його замінити, вони можуть провести загальні збори і

обрати нового директора – але таке звільнення може бути оскаржене, якщо буде доведено, що воно здійснене всупереч гарантіям ст.119 КЗпП (фактично через проходження служби). Судова практика тут на боці мобілізованих працівників: звільнення під час служби визнаються незаконними і скасовуються. Тому оптимальний шлях – **за взаємною згодою** вирішити питання: або директор добровільно подає заяву (щоб формально було звільнення за власним бажанням чи за угодою сторін), або ж сторони чекають демобілізації чи здійснюють тимчасову заміну без розриву трудового договору.

### Судова практика: спори між керівником і власниками



**Спори щодо звільнення мобілізованих осіб.** Після початку повномасштабної війни у 2022 р. значно зросла кількість судових справ, де мобілізовані працівники оскаржують своє звільнення і вимагають поновлення на роботі. Суди здебільшого захищають право військовослужбовців на збереження місця роботи. Наприклад, Верховний Суд у постанові від 10.07.2024 р. (справа №545/1584/23) підкреслив, що відсутність інформації у роботодавця про службу працівника **не легітимізує** його звільнення: незнання не звільняє від обов'язку виконувати гарантії. Іншими словами, навіть якщо директор не встиг повідомити компанію про мобілізацію, його не можна звільняти за прогули чи інші надумані підстави – це буде порушенням гарантій. У таких спорах суди поновлюють працівників на посадах і виплачують їм середній заробіток за вимушений прогул (як правило, з державного бюджету, оскільки роботодавця звільнено від виплат на час служби).

**Спори щодо відставки керівника без згоди власників.** Як зазначалося, керівник, якого не звільняють учасники, може звернутися до суду для розриву трудових відносин. Практика показує, що успіх такого позову залежить від дотримання процедури. У 2022 році Велика Палата ВС у справі №201/909/20

зробила важливий правовий висновок: спір про звільнення керівника підприємства стосується позбавлення його корпоративних повноважень, тому належить до корпоративної юрисдикції (господарський суд). Раніше подібні спори розглядалися як трудові в порядку цивільного судочинства, але тепер їх передано до господарських судів. Це означає, що директор, позиваючись до свого ТОВ, повинен подавати позов саме до господарського суду. У таких справах суди перевіряють, чи виконав керівник умови статуту щодо скликання зборів, чи не зловживає своїм правом. Якщо директор доведе, що власники ухиляються від оформлення його звільнення, суд може ухвалити рішення про припинення його трудового договору з певної дати та зобов'язати держреєстратора внести відповідні зміни до ЄДР.

**Практичний приклад:** у постанові ВС від 13.06.2018 р. у справі №813/782/17 (ще до зміни юрисдикції) зазначено, що чинне законодавство не передбачає можливості примусово утримувати керівника на посаді всупереч його волі. Тобто суди визнають право директора на звільнення, хоча і в специфічному порядку. Інший аспект – якщо керівник уклав строковий контракт, а строк сплив під час війни: нещодавня постанова ВС від 12.02.2025 р. (№757/31954/23-ц) підтвердила, що гарантії ст.119 КЗпП діють лише протягом чинності трудового договору; закінчення строку контракту дозволяє припинити його, незважаючи на триваючу службу. Водночас у ряді рішень 2023–2024 рр. суди займали протилежну позицію, забороняючи звільняти мобілізованого до кінця особливого періоду навіть після спливу строку договору. Таким чином, судова практика ще формується, але загальна тенденція – максимально захистити військовослужбовця від втрати роботи через службу.

### **Позиція державних органів і офіційні роз'яснення**

Питання трудових прав мобілізованих працівників та керівників неодноразово ставало предметом роз'яснень міністерств. Зокрема, Міністерство економіки (що курує трудове законодавство) у своїх роз'ясненнях наголошує на неприпустимості звільнення мобілізованих осіб і необхідності

збереження за ними місця роботи. У Відповідях на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу (опублікованих на сайті Мінекономіки) чітко зазначено, що оголошення загальної мобілізації активувало гарантії ст.119 КЗпП, і роботодавці зобов'язані їх дотримуватися. Також у цих роз'ясненнях підтверджено: «звільнення мобілізованого працівника з ініціативи роботодавця під час воєнного стану заборонене», а відсутність фізичної можливості працювати не є підставою розривати трудовий договір.

Міністерство оборони і Генеральний штаб ЗСУ зі свого боку пояснювали порядок призову і можливість **бронювання** працівників. Хоча це не стосується безпосередньо звільнення, але варто згадати: уряд дозволяє критично важливим підприємствам бронювати своїх керівників від мобілізації, щоб вони продовжували керувати бізнесом. Якщо ж керівник не заброньований і його призвано, Міноборони очікує від підприємства своєчасного повідомлення про це факту та вирішення питання заміщення посади. Спеціальних пільг чи імунітету від звільнення для директорів-військовослужбовців Міноборони не встановлює – діють загальні норми трудового права.

Міністерство юстиції звертало увагу на правильність оформлення змін у керівництві юридичних осіб. Згідно з роз'ясненнями Мін'юсту, якщо директор тимчасово відсутній (наприклад, мобілізований), підприємство може внести до ЄДР відомості про тимчасово виконуючого обов'язки керівника на підставі рішення учасників або наказу власника. Однак сам мобілізований директор лишається в реєстрі як керівник до тих пір, поки не буде подано документ про призначення іншого директора або поки сам директор не припинить повноваження в судовому порядку. Державні реєстратори керуються ч.13 ст.39 Закону про ТОВ, тому відмовляють вилучати запис про керівника без одночасного додання нового. Таким чином, Мін'юст фактично підтримує описаний вище алгоритм дій через суд, якщо власники не призначають нового керівника.

Варто згадати й лист Мінекономіки від 24.05.2023 №4706-05/23807-09, що наводився в фахових виданнях. У цьому листі Міністерство роз'яснило, хто може виконувати обов'язки директора на час його військової служби. Зокрема, було підтверджено право засновника самостійно здійснювати управління підприємством у разі відсутності найманого директора (відповідно до ч.2 ст.65 та ч.4 ст.128 Господарського кодексу). Також Мінекономіки вказало на можливість **призначення виконуючого обов'язки** наказом по підприємству або укладення строкового трудового договору з іншим працівником на період мобілізації основного керівника. Фактично цей лист рекомендував підприємствам заздалегідь підготуватися до можливої мобілізації директора: прописати в статуті порядок заміщення, ввести посаду заступника чи передбачити передачу функцій за довіреністю. Такі превентивні заходи допоможуть уникнути правового вакууму в управлінні компанією.

Державна служба з питань праці (Держпраці) також публікувала роз'яснення стосовно виплат мобілізованим та порядку їхнього увільнення. Зокрема, Східне міжрегіональне управління Держпраці зазначало, що з 19.07.2022 р. роботодавець вже не зобов'язаний виплачувати середній заробіток мобілізованому, але **місце роботи і посада зберігаються обов'язково**. У разі загибелі мобілізованого працівника його трудові відносини припиняються з дати смерті, про що роботодавець дізнається з офіційного повідомлення (на жаль, такі випадки теж враховані в роз'ясненнях Держпраці).

### **Висновки і рекомендації**

1. Законодавство України не дозволяє звільнити директора ТОВ чи приватного підприємства в односторонньому порядку без згоди власників. Повноваження директора тривають, доки загальні збори не призначать нового керівника, інакше – слід звертатися до суду для припинення трудових і корпоративних відносин.
2. Мобілізація директора або іншого працівника **не є**

**законною підставою для їх звільнення.** На період військової служби працівник увільняється від роботи, а його посада і трудовий договір «заморожуються», залишаючись чинними. Стаття 119 КЗпП гарантує збереження місця роботи і посади на весь особливий період, тому звільнення мобілізованого з ініціативи роботодавця під час служби буде вважатися незаконним.

3. Якщо директор отримав офіцерську посаду чи іншу роль у ЗСУ, це не змінює його трудового статусу: такі керівники теж підпадають під захист ст.119 КЗпП. Особливість у тому, що підприємству слід забезпечити заміщення функцій керівника (наказом про виконуючого обов'язки, довіреністю, призначенням заступника тощо) на час відсутності директора. Формально ж трудові відносини з ним тривають до кінця військової служби або до моменту, коли він сам чи власники ініціюють легальне припинення.
4. Судова практика в цілому підтримує мобілізованих директорів і працівників. Суди визнають незаконними звільнення під час служби та поновлюють таких осіб на посадах. У спорах між директором і власниками щодо відставки простежується підхід, за яким такі спори є корпоративними; отже, директор, якого не звільняють добровільно, може добиватися звільнення через господарський суд. Кожен випадок індивідуальний, але загальний тренд – максимальний захист прав військовозобов'язаних у сфері праці.
5. Державні органи (Мінекономіки, Держпраці тощо) у своїх роз'ясненнях підтвердили особливий статус директорів та працівників на військовій службі. Основні меседжі: зберігайте посади, **не звільняйте мобілізованих**, оформлюйте тимчасове заміщення і дотримуйтеся гарантій закону. В сучасних умовах воєнного стану держава стоїть на сторожі трудових прав військовослужбовців, а роботодавцям рекомендовано завчасно планувати дії на випадок мобілізації ключових співробітників, щоб бізнес продовжував працювати у правовому полі.

□ Маєте схожий випадок або сумніви щодо дій податкової?  
Команда “Вікторія” готова захищати ваші інтереси – професійно,  
ґрунтовно, до результату.

Заповніть форму зворотного зв'язку для швидкого зв'язку.  
Збережіть свої нерви, здоров'я, час та кошти.

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,  
електронна пошта: office@vg.ua

*Група Компаній Вікторія*

---

# Зміни до закону про мобілізацію: що очікувати бізнесу

18 травня 2024 року набули чинності зміни до Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» № 3543-XII. То ж

в цій публікації спробуємо відповісти на найбільш актуальні питання власників бізнесу: для юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців.

## **ЗМІНИ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ОСОБИСТО ПРАЦІВНИКІВ**

В цій частині законодавство істотно змінилось. Так, з 18 травня 2024:

- громадяни України, які перебувають на військовому обліку, до 17 липня п.р. мають уточнити свої облікові дані;*
- всі чоловіки з 18 до 60 років зобов'язані мати при собі військово-облікові документи;*
- суттєво змінились підстави для відстрочки і деякі категорії, що сьогодні мають відстрочку, втратять таке право;*
- за певних умов особу можуть обмежити у праві керування транспортним засобом.*

## **НОВЕЛИ ЩОДО ОБОВ'ЯЗКУ УТОЧНЕННЯ ДАНИХ ДЛЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ВІЙСЬКОВОМУ ОБЛІКУ**

*Громадяни України зобов'язані уточнити дані військового обліку, в т.ч.:*

- призовники – 17-25 років, які мають посвідчення про приписку;*
- військовозобов'язані – 25-60 років, які мають тимчасове посвідчення або військовий квиток;*
- жінки-медики та жінки-фармацевти, які перебувають на військовому обліку.*

## **ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК ЖІНОК**

Маємо зміни для військового обліку для жінок. Так:

– жінки, що мають медичну/фармацевтичну спеціальність зобов'язані стояти на військовому обліку (**ч. 11 ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» №2232**).

– жінки, які перебувають на військовому обліку, можуть бути призвані на військову службу чи залучені для виконання робіт із забезпечення оборони держави у воєнний час у добровільному порядку (**ч.12 ст. 1 Закону 2232**).

## **ЗМІНИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ**

Глобально для роботодавців нічого не змінилося. Юридичні особи зобов'язані, як і раніше, вести військовий облік працівників згідно **Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів від 30.12.2022 № 1487**.

Однак, під час воєнного стану Збройні сили (СБУ, ТЦК, органи розвідки) появились додаткові обмеження на використання транспорту підприємств. Так, окрім безпосереднього вилучення, **тепер транспортні засоби, які перебувають на обліку ТЦК, заборонено відправляти за межі області або України, продавати чи здавати в оренду, а також використовувати як предмет застави**.

Роботодавців фізичних осіб-підприємців, як і інших самозайнятих осіб новий закон про мобілізацію не стосується.

## **ЧИ МОЖЕ ЮРИДИЧНА ОСОБА-РОБОТОДАВЕЦЬ САМОСТІЙНО ОНОВИТИ ОБЛІКОВІ ДАНІ ПРАЦІВНИКІВ В ТЦК ЗА СВОЇХ ПРАЦІВНИКІВ?**

Ні, не може. Порядок № 1487 такого обов'язку не містить.

Роботодавець повинен контролювати дотримання працівниками Правил військового обліку (Додаток 2 до Порядку 1487) та проводити відповідну роз'яснювальну роботу серед призовників, військовозобов'язаних та резервістів щодо виконання ними правил військового обліку.

Вимог щодо оновлення облікових даних в Правилах військового обліку для Роботодавця не передбачено, тому у роботодавця немає обов'язку контролювати уточнення (оновлення) даних працівників.

Накладення штрафу на роботодавця за неуточнення даних працівниками буде неправомірним.

Вимога Закону № 3633 (уточнити дані протягом 60 днів) – це відповідальність працівника – військовозобов'язаного.

Головне для Роботодавця – дотримуватися правил ведення військового обліку в межах підприємства, та інших приписів Порядку №1487 та ст. 24 КЗпП.

## **НА РОБОТОДАВЦЯ ПОКЛАДАЄТЬСЯ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ПРАЦІВНИКА БЕЗ ВІЙСЬКОВО-ОБЛІКОВИХ ДОКУМЕНТІВ**

Посадові особи державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій за порушення законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та

мобілізацію, зокрема за прийняття на роботу призовників, військовозобов'язаних та резервістів, які не перебувають на військовому обліку, незабезпечення оповіщення призовників, військовозобов'язаних та резервістів про їх виклик до ТЦК

та СП, несвоєчасне подання документів, необхідних для ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, та неподання відомостей про таких осіб несуть відповідальність згідно із законом.

## **ЯК ВИПРАВИТИ СИТУАЦІЮ, ЯКЩО Є ПРАЦІВНИКИ БЕЗ ВІЙСЬКОВО-ОБЛІКОВИХ ДОКУМЕНТІВ?**

Вручити працівникам, які не мають належних військово-облікових документів, письмові повідомлення про необхідність стати на військовий облік/отримати військово-облікові документи під підпис.

У випадку якщо працівники відмовляються ставати на військовий облік чи ігнорують вимогу роботодавця, слід проінформувати ТЦК про порушення працівниками Правил військового обліку (п. 34 Порядку № 1487).

У п.87 Порядку № 1487 перераховано підстави для відповідальності за порушення законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію (ст. 210-1 КУпАП):

- за неподання до ТЦК та СП списків громадян, що підлягають приписці до призовних діляниць;
- за прийняття на роботу призовників, військовозобов'язаних та резервістів, які не перебувають на військовому обліку;
- за несвоєчасне подання документів, необхідних для ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів тощо.

## **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: ЗМІНИ ТА АКЦЕНТИ**

19 травня 2024 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо удосконалення відповідальності за

**порушення правил військового обліку та законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію» № 3696-IX від 09.05.2024.**

Вчинення порушення законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію, в особливий період – тягне за собою накладення штрафу на громадян від однієї тисячі до однієї тисячі п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 17 000,00 грн. до 25 500,00 грн.) і на посадових осіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування, **юридичних осіб** та громадських об'єднань – від двох тисяч до трьох тисяч п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 34 000,00 грн. до 59 500,00 грн.) (ст. 210-1 КУпАП).

Адміністративне стягнення за вчинення в особливий період правопорушень, передбачених статтями 210, 210-1 цього Кодексу, може бути накладено протягом трьох місяців з дня його виявлення, але не пізніше одного року з дня його вчинення.

За неведення військового обліку Роботодавцем до набрання чинності новим Законом про збільшення адміністративних штрафів (до 19 травня 2024 року), штрафна санкція встановлюється за попередньою редакцією ст. 210-1 КУпАП (на посадових осіб – від 300 до 500 нмдг (від 5100 до 8500 грн.)), оскільки Закони не мають зворотної дії в часі згідно зі статтею 58 Конституції України.

Але така норма буде діяти лише у тому випадку, якщо Роботодавець з 19 травня 2024 не почне вести військовий облік на Підприємстві належним чином згідно Порядку 1487.

**З 17 ТРАВНЯ 2024 РОКУ ДІЄ ОНОВЛЕННЯ ДО ПОРЯДКУ БРОНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ.**

14 травня 2024 року Кабінет Міністрів України затвердив

зміни до «Порядку бронювання військовозобов'язаних за списком під час дії військового стану».

Але зміни стосуються тільки енергетиків та ІТ-компаній.

За текстом Постанови № 555, зміни знову стосуються тільки окремих категорій роботодавців.

Тож загальні оновлення через початок дії Закону №3633 так і не прийнято.

За Постановою КМУ № 555, тепер працівники підприємств, установ і організацій паливно-енергетичного комплексу, перелік яких затверджується Міненерго, та підприємств, які надають електронні комунікаційні послуги та/або послуги доступу до електронних комунікаційних мереж та їх інфраструктури, що визначені Мінцифри критично важливими для функціонування економіки в особливий період у сфері цифровізації, підлягають бронюванню незалежно від військового звання, віку та військово-облікової спеціальності.

Тобто зміни стосуються тільки енергетиків та ІТ-компаній.

07 травня 2024 року Кабінет Міністрів України продовжив ще на один місяць дію відстрочок від призову на військову службу під час мобілізації, наданих військовозобов'язаним рішеннями Міністерства економіки.

При цьому вже з 10 травня 2024 року покладено на Міноборони повноваження щодо бронювання, які раніше були покладені на Генштаб ЗСУ.

Нагадуємо, АО «Західна Правозахисна Група» надає професійні послуги з питань оскарження **протиправних** рішень органів державної влади та управління. Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

- досвідчені адвокати практики адміністративних спорів;
- напрацьовані вдалі кейси з супроводу адміністративних оскаржень;
- наданню послуги передують детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку;
- налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;
- справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.

Заповніть форму зворотного зв'язку і ми надамо Вам первинну консультацію.

Форма зв'язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,  
електронна пошта: office@vg.ua

**АО "ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА",**

**Група Компаній Вікторія**

---

# Зменшення мобілізаційного віку з 27 до 25 років, скасування мобілізаційного імунітету на другу вищу освіту

Які крайні новини станом на 12.12.2023 із законодавчого врегулювання питань мобілізації?

1. Верховна рада прийняла Закон про зменшення граничного віку перебування громадян на військовому обліку призовників з 27 до 25 років. **Закон очікує підпис Президента.**
2. Поточні положення ст. 23 Закону «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо імунітету для здобувачів освіти є такими:  
*“Призову на військову службу під час мобілізації, на особливий період не підлягають також: здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, асистенти-стажисти, аспіранти та докторанти, які навчаються за денною або дуальною формами здобуття освіти”*

Однак, на сьогодні є Законопроект № 9672-3 від 19.09.2023, котрий готує нас до того, що **після отримання першої вищої освіти втрачатиметься імунітет від мобілізації.**

**Імунітет розповсюджуватиметься, зокрема, на таку категорію як: «здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, асистенти-стажисти, аспіранти та докторанти, які навчаються за денною або дуальною формами здобуття освіти, за умови, що відповідний рівень освіти здобувається такою особою вперше»**

3. В наступну чергу є актуальними інші два законопроекти:

- *Законопроект 9672-1 пропонує дозволити студентам здобувати другу чи третю вищу освіту безплатно, за умови, якщо студент-контрактник підпише згоду на мобілізацію.*
- *Законопроект 9672-2 пропонує зробити відтермінування в першу чергу для тих студентів, які пішли на другу чи третю освіту за спеціальностями, яким надається особлива підтримка, перелік яких встановлює центральний орган виконавчої влади у сфері освіти та науки.*

Нагадуємо, АО «Західна Правозахисна Група» надає професійні послуги з питань оскарження **протиправних** рішень органів державної влади та управління. Переваги АО «Західна Правозахисна Група»:

- досвідчені адвокати практики адміністративних спорів;*
- напрацьовані вдалі кейси з супроводу адміністративних оскаржень;*
- наданню послуги передують детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку;*
- налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;*
- справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.*

Заповніть форму зворотного зв'язку і ми надамо Вам первинну консультацію.

Форма зв'язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,  
електронна пошта: office@vg.ua

*АО "ЗАХІДНА ПРАВОЗАХИСНА ГРУПА",*

*Група Компаній Вікторія*

---

## **Увага: мобілізованим працівникам заробітна плата НЕ індексується**

Воєнний стан ставить багато питань для бухгалтерів, на які потрібно мати відповідь. Ще одна практична ситуація – це визначення обов'язку виплачувати мобілізованим працівникам заробіток з урахуванням індексації чи без.

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці дає роз'яснення: *ні, не підлягає середній заробіток індексації на час, коли працівник мобілізований. Нарахування та виплата індексації заробітної плати підлягає здійсненню з моменту виходу працівника на роботу.*

Відповідь Держпраці подаємо нижче.

# ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

## ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 234-52-70, E-mail: [dsp@dsp.gov.ua](mailto:dsp@dsp.gov.ua)

№ \_\_\_\_\_

На № \_\_\_\_\_

а/с № 522, м. Чернівці, 58001

### Про розгляд звернення

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув Ваше звернення від 30.06.2022 щодо надання роз'яснень (вх. № Ф-2653-22а від 04.07.2022).

Згідно з підпунктом 43 пункту 4 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96, до завдань Держпраці належить проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань, що належать до її компетенції.

Згідно зі статтею 4 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Частиною третьою статті 119 КЗпП України визначено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в 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.

Порядком проведення індексації грошових доходів населення, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (далі – Порядок), визначені правила обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації та сум індексації грошових доходів населення і поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форми власності і господарювання, державних та приватних виконавців, а також на фізичних осіб, що використовують працю найманих працівників.

Пунктом 2 Порядку визначено, що індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру:

пенсії;

стипендії;

оплата праці найманих працівників підприємств, установ, організацій у грошовому виразі, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (посадовими окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені



UB  
Державна служба України з питань праці  
№2373/4/4.1-ЗВ-22а від 07.07.2022  
КЕП: Гончарук В. Ф. 07.07.2022 10:30  
58E2D9E7F900307B0400000082252000A49C9200

законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер;

грошове забезпечення військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу;

розмір аліментів, визначений судом у твердій грошовій сумі;

допомога по безробіттю, що надається відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття;

суми відшкодування шкоди, заподіяної фізичній особі каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди у разі втрати годувальника, крім щомісячних страхових виплат потерпілим на виробництві (з урахуванням виплат на необхідний догляд за потерпілим) та членам їх сімей.

Згідно з пунктом 3 Порядку до об'єктів індексації, визначених у пункті 2, не відносяться, зокрема виплати, які обчислюються із середньої заробітної плати.

Враховуючи, що мобілізованим працівникам нараховується саме середній заробіток, то така виплата індексації не підлягає. Нарахування та виплата індексації заробітної плати має здійснюватись з моменту виходу працівника на роботу.

Згідно з пунктом 5 Порядку у разі підвищення тарифних ставок (посадових окладів), стипендій, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, визначених у пункті 2 цього Порядку, значення індексу споживчих цін у місяці, в якому відбувається підвищення, приймається за 1 або 100 відсотків.

Обчислення індексу споживчих цін для проведення подальшої індексації здійснюється з місяця, наступного за місяцем підвищення зазначених грошових доходів населення.

Сума індексації у місяці підвищення грошових доходів, зазначених у абзаці першому цього пункту, не нараховується, якщо розмір підвищення грошового доходу перевищує суму індексації, що склалася у місяці підвищення доходу.

Якщо розмір підвищення грошового доходу не перевищує суму індексації, що склалась у місяці підвищення доходу, сума індексації у цьому місяці визначається з урахуванням розміру підвищення доходу і розраховується як різниця між сумою індексації і розміром підвищення доходу.

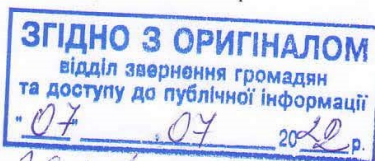
Пунктом 14 Порядку визначено, що роз'яснення щодо застосування цього Порядку надає Міністерство соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики)

У разі наявності додаткових питань, Ви можете звернутись до Мінсоцполітики, яке згідно з підпунктом 1 пункту 4 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 423, узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до його компетенції.

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

Директор

Оксана Сатаніна 234-52-70



Володимир ГОНЧАРУК

*Володимир Гончарук*  
*Менішук*

*У разі, якщо у вас виникла необхідність бухгалтерського супроводу, реєстраційних дій з припинення чи призупинення підприємницької діяльності, зняття з обліку в органах податкової служби, пенсійного фонду та ін., заповніть і відправте нам форму зворотного зв'язку щодо Вашого питання.*

## Форма зв'язку

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,  
електронна пошта: office@vg.ua

## Переваги Групи Вікторія:

- досвідчені юристи, податкові консультанти, експерти, бухгалтери;*
- напрацьовані вдалі кейси;*
- наданню послуги передуює детальний аналіз ситуації, моделювання її розвитку і податкове планування;*
- налагоджені процеси дистанційної, комфортної та безпечної для Замовника комунікації;*
- справедлива та розумна ціна вартості послуг та ін.*

