

**Федерація професійних спілок України**  
**ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК**

---

**ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК**

**№ 14 / 55**

**14 квітня 2026 року**

**м. Запоріжжя**

**Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок виступає проти ухвалення законопроекту №15112, що передбачає оподаткування міжнародних посилок, та пропонує повернутися до його розгляду через шість місяців після скасування воєнного стану.**

На думку профспілок, попри декларовану мету наповнення бюджету та детінізації економіки, додаткове податкове навантаження на дрібний імпорт несе критичні соціальні та безпекові ризики.

У зверненні зазначається, що рівень доходів населення в Україні залишається найнижчим у Європі: мінімальна зарплата у першому півріччі 2026 року становить 173 євро та є у 5,3 раза нижче мінімалки в Чехії (924 євро) та у 6,6 раза нижче, ніж у Польщі (1139 євро).

Профспілки наголошують, що, згідно з даними Міжнародного валютного фонду (МВФ), Україна вважається найбіднішою країною Європи як за ВВП на душу населення, так і у рейтингу з найменшою зарплатою серед працюючих – кожен п'ятий є бідним. А за методикою ООН – бідними є понад 60% населення.

"Сплата ПДВ призведе до додаткового фінансового навантаження на кінцевих отримувачів міжнародних поштових відправлень. Адже в умовах постійних відключень електроенергії, дефіциту та спекулятивних цін на внутрішньому ринку, закордонні маркетплейси залишаються для громадян альтернативним каналом придбання резервним джерел живлення", – йдеться у зверненні.

Також, як вважають профспілки, введення ПДВ на посилки стане перешкодою для волонтерів, адже значна частка дрібних закупівель спорядження для військових, амуніції та запчастин для БпЛА здійснюється саме через міжнародні поштові відправлення.

Крім того, такий крок вплине на українського товаровиробника, що використовує запасні частини, імпортні вузли та комплектуючі вироби під час виробництва промислової продукції на території України, додає Бизов.

#### ***Довідково.***

Урядовий законопроект №15112 було зареєстровано 30 березня. 7 квітня документ винесено до сесійної зали для розгляду у першому читанні. Також вже внесено шість альтернативних проєктів закону.

Попередні домовленості України з МВФ щодо отримання нового фінансування передбачають ухвалення закону про розширення оподаткування міжнародних посилок.

Координатор експертних груп Економічної експертної платформи Олег Гетман вважає, що обсяг надходжень в держбюджет від скасування пільгового оподаткування міжнародних посилок в Україну вартістю до 150 євро може скласти понад 20 млрд грн на рік.

6 квітня профільний комітет Ради підтримав за основу законопроект №15112-1, який передбачає скасування пільгового ввезення міжнародних посилок вартістю до 150 євро.

#### ***Фейкові «соціальні виплати» у Viber: як уберегтися від шахраїв***

У сучасних умовах цифрова грамотність стає необхідною навичкою для кожного. Вміння розпізнавати фейки, захищати свої персональні дані та критично оцінювати інформацію – це вже питання не лише обізнаності, а й безпеки.

За [інформацією Центру стратегічних комунікацій](#), останнім часом українцям масово надсилають фішингові повідомлення у Viber про нібито можливість отримання «соціальних виплат». У таких повідомленнях зловмисники намагаються викликати довіру, зазначаючи, що «надійшла черга» на отримання допомоги, та пропонують натиснути позначку «+» і очікувати дзвінок.

У деяких випадках шахраї представляються «представниками ООН», однак їхні повідомлення містять характерні ознаки недостовірності – зокрема, невідповідність у звертанні чи стилі викладу.

Надалі користувачів просять надати останні чотири цифри коду, отриманого у Viber. Передача такого коду фактично відкриває доступ до акаунта або персональних даних.

У [Мінсоцполітики також наголошують](#), що офіційні установи не запитують коди підтвердження та не здійснюють комунікацію у подібний спосіб.

**!Закликаємо бути уважними та дотримуватися базових правил цифрової безпеки** – не переходити за підозрілими посиланнями та ніколи не передавати коди підтвердження, навіть якщо повідомлення виглядає офіційним.

### **ЗАПИТАННЯ ВІДПОВІДІ????!!!!**

*Чи може підприємство (не державне і не комунальне) встановити своїми внутрішніми нормативними актами надбавки і доплати, які не передбачені чинним законодавством, та чи може воно встановлювати свої умови, розміри і порядок нарахування для передбачених законодавством надбавок і доплат (наприклад, надбавку за високу професійну майстерність за результатами атестації працівників за встановленою на підприємстві програмою)?*

Відповідно до статті 97 КЗпП умови запровадження та розміри надбавок і доплат устанавлюються підприємствами, установами, організаціями (далі — підприємство) **самостійно в колективному договорі** з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Тому визначення переліку, розмірів та умов запровадження доплат і надбавок є виключним правом підприємства, яке реалізується під час переговорів між роботодавцем і профспілковим або іншим уповноваженим на представництво органом і закріплюється в колективному договорі.

Згідно із частиною другою статті 12 Закону України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР «Про оплату праці» норми і гарантії, регламентовані зазначеним законом, КЗпП та іншими законодавчими актами України, є мінімальними державними гарантіями.

У зв'язку з цим роботодавець може розширювати перелік доплат і надбавок або встановлювати вищі розміри виплат порівняно з регламентованими законодавством, визначеними угодами різних рівнів. Водночас розширення переліку доплат і надбавок та встановлення вищих розмірів виплат мають бути економічно обґрунтованими та доцільними.

Під час запровадження доплат і надбавок також потрібно брати до уваги їх призначення.

Так, надбавки мають заохочувальний характер, використовуються для врахування індивідуальних особливостей працівників, стимулювання їх до поліпшення професійно важливих якостей і тривалої роботи в певній галузі, професійній сфері чи на певному підприємстві.

Доплати застосовуються для компенсації працівникові додаткових фізичних і розумових зусиль, пов'язаних з особливим характером роботи чи умовами праці, що відхиляються від нормальних і які не враховані під час розроблення тарифних умов оплати праці.

Підприємство може самостійно розробляти порядок встановлення та виплати доплат і надбавок з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (територіальними) угодами.

Щодо надбавки за високу професійну майстерність, то така надбавка встановлюється робітникам, які досягли високого рівня кваліфікації та майстерності, з метою посилення їхньої зацікавленості в підвищенні кваліфікації та поліпшенні результатів праці.

Критеріями диференціації надбавок за високу професійну майстерність робітників, крім розряду, можуть бути рівень освоєння суміжних професій (операцій) на дільниці (у бригаді), стаж роботи на підприємстві за відповідною професією, кількість верстатів, що обслуговуються (за умов багатостатного обслуговування), тощо.

Керівникам, професіоналам, фахівцям і технічним службовцям може встановлюватися надбавка за високі досягнення у праці.

Надбавка за високі досягнення в праці має встановлюватися у разі досягнення працівником чітко визначених показників, які мають урахувати індивідуальні результати праці працівника певної професійної групи. Для різних категорій і професійних груп мають бути розроблені власні показники.

Зазначені надбавки (за високу професійну майстерність та за високі досягнення в праці) можуть призначатися й за рекомендаціями атестаційної комісії на підставі результатів атестації, що має бути регламентовано відповідними внутрішніми нормативними актами: колективним договором і положенням про атестацію працівників.

### ***Як громадській організації онлайн переглянути результати реєстрації?***

У межах формування безбар'єрного простору в Україні особлива увага приділяється інформаційній доступності: щоб кожен міг легко знайти потрібні відомості, скористатися послугою та отримати результат без зайвих ускладнень. Саме за цими принципами працюють цифрові сервіси у сфері державної реєстрації громадських формувань та об'єднань.

Дніпровське міжрегіональне управління Міністерства юстиції України розповідає, що відповідно до ст. 12 Закону України від 15.05.2003 №755-IV «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань», результати реєстраційних дій, зокрема виписки (крім реєстраційних номерів облікових карток платників податків та паспортних даних), оприлюднюються на порталі електронних сервісів у порядку, визначеному Міністерством юстиції України.

Результати державної реєстрації, а також рішення щодо реєстраційних дій стосовно громадських формувань, їхньої символіки та засвідчення факту наявності всеукраїнського статусу громадського об'єднання розміщуються за

допомогою програмних засобів ведення Єдиного державного реєстру на порталі електронних сервісів юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань або через Єдиний державний вебпортал електронних послуг. Доступ до них надається заявнику за кодом доступу з можливістю перегляду, копіювання та друку.

*Де знайти документи?* Переглянути результати можна на порталі електронних сервісів Міністерства юстиції України або через Єдиний державний вебпортал електронних послуг. Для цього використовується код доступу, який відкриває доступ до документів у зручному електронному форматі.

*Алгоритм отримання доступу*

#### 1. Звернення.

Подайте документи для проведення відповідної реєстраційної дії щодо громадських формувань та громадських об'єднань до територіального органу Міністерства юстиції України або до Центру надання адміністративних послуг (ЦНАП).

#### 2. Отримання коду.

Державний реєстратор, уповноважена особа суб'єкта державної реєстрації або адміністратор ЦНАП приймають заяву та документи за описом, сформованим за допомогою програмних засобів ведення Єдиного державного реєстру. У день подання документів заявник отримує примірник цього опису з відміткою про дату їх прийняття та унікальним кодом доступу до результатів розгляду.

#### 3. Перевірка результату.

Після проведення державної реєстрації у строки, визначені ст. 26 Закону України від 15.05.2003 №755-IV «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань», скористайтесь сайтом [usr.minjust.gov.ua](http://usr.minjust.gov.ua) або введіть у пошуковому запиті фразу «БЕЗКОШТОВНИЙ ЗАПИТ ЄДР».

#### 4. Пошук.

Оберіть критерій «РЕЗУЛЬТАТ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ», введіть код доступу, натисніть «Шукати» та пройдіть перевірку reCAPTCHA.

Що ви отримаєте за кодом доступу

- виписку з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань – у разі внесення змін до відомостей, що відображаються у виписці;
- установчий документ юридичної особи в електронній формі, виготовлений шляхом сканування, – у разі внесення змін до установчого документа.

Онлайн-доступ до результатів реєстрації дозволяє швидко отримувати потрібні документи незалежно від місця перебування та життєвих обставин. Саме так цифровізація щодня працює на практиці, формуючи безбар'єрний простір у сфері державних послуг.

#### ***Як отримати інформацію про свої доходи?***

У січні в Україні стартувала кампанія декларування доходів. Щоб уникнути помилок при заповненні декларації, важливо мати достовірні дані про отримані доходи, які зберігаються у Державному реєстрі фізичних осіб — платників

податків. Отримати ці відомості можна дистанційно або безпосередньо у Центрах обслуговування платників.

*Як отримати відомості про доходи*

Через Електронний кабінет платника податків

Крок 1. Увійдіть до Електронного кабінету платника податків за допомогою файлового ключа, апаратного ключа, хмарного сховища, id.gov.ua або Дія.Підпис.

Крок 2. У меню зліва оберіть розділ «ЕК для громадян», натисніть «Запит про суми виплачених доходів» та оберіть «Створити».

Крок 3. Вкажіть період та підпишіть запит. Відповідь надійде протягом кількох хвилин у розділі «Вхідні/вихідні документи».

Мобільний застосунок «Моя податкова»

Крок 1. Завантажте застосунок «Моя податкова» в App Store чи Google Play та увійдіть за допомогою електронного ключа або хмарного сховища.

Крок 2. У розділі «Послуги» оберіть «Запит про суми виплачених доходів» та оберіть «+».

Крок 3. Вкажіть період та підпишіть запит. Відповідь надійде у розділ «Запит про суми виплачених доходів» протягом декількох хвилин

У Центрі обслуговування платників

Для отримання відомостей про доходи можна звернутися до Центру обслуговування платників.

Громадяни з порушенням слуху мають можливість безперешкодно спілкуватися з працівниками ДПС за допомогою послуги перекладу жестовою мовою у форматі відеозв'язку.

Необхідні документи:

- документ, що посвідчує особу (паспорт громадянина України, посвідка на постійне проживання, посвідка на тимчасове проживання, посвідчення біженця тощо);

- податковий номер (РНОКПП);

- заява (заповнюється на місці за формою № 10ДР);

- якщо за відомостями звертається представник, то до заяви додається довіреність, засвідчена в нотаріальному порядку.

Відомості надаються протягом 3 робочих днів з дня звернення особисто фізичній особі або її представнику.

Строки подання податкової декларації для різних платників

Раніше йшлося про те, що у межах деклараційної кампанії громадяни мають подати податкову декларацію про майновий стан і доходи у чіткі строки.

Терміни подання відрізняються залежно від статусу платника та виду отриманих доходів:

- для більшості фізичних осіб граничний строк подання декларації — до 1 травня 2026 року;

- для державних службовців — до 31 березня 2026 року включно;

Декларацію для отримання податкової знижки можна подати до 31 грудня 2026 року включно.

***Хто може виправити помилку в трудовій книжці***

У трудовій книжці працівника виявлено запис про посаду на попередньому місці роботи, що не відповідає Класифікатору професій. Хто і як має внести виправлення, якщо працівник уже звільнений і працює на іншому підприємстві?

Відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок (наказ Мінпраці, Мін'юсту та Мінсоцзахисту від 29.07.1993 р. №58), усі виправлення здійснює роботодавець, який зробив неправильний запис. Тобто саме попереднє підприємство має внести зміни.

Нинішній роботодавець зобов'язаний допомогти працівнику - видати йому трудову книжку на руки, щоб він міг звернутися до колишнього місця роботи для виправлення.

Якщо ж внести зміни неможливо або трудова книжка відсутня, підтвердити стаж можна іншими документами. Згідно з постановою від 12.08.1993 р. КМУ №637, це можуть бути:

- дані з реєстру застрахованих осіб;
- довідки, накази, особові рахунки, відомості про зарплату;
- посвідчення, характеристики, трудові договори з відмітками про виконання;
- у разі відсутності таких документів - членські квитки профспілок із відмітками про сплату внесків.

Усі документи мають бути підписані посадовими особами та засвідчені печаткою.

***Чи може роботодавець затримати розрахунок, якщо працівник не підписав «обхідний лист»?***

**Ні, це незаконно. Чому так?**

**Обхідний лист – це «самодіяльність»:** У Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) немає жодної згадки про цей документ. Це внутрішня вигадка підприємств для власного контролю майна, яка не має юридичної сили над виплатами.

Стаття 116 КЗпП чітко каже:

роботодавець зобов'язаний виплатити всі належні суми (зарплату, компенсацію за відпустку тощо) безпосередньо в день звільнення.

**Жодних умов:** Обов'язок виплатити гроші не залежить від того, чи здав працівник ключі, форму чи підписав папірець у бібліотеці.

**Що каже закон про терміни:**

Працювали в день звільнення – гроші мають бути на картці або в касі до кінця цього дня.

Не були на роботі – виплату мають провести не пізніше наступного дня після того, як ви звернулися з вимогою про розрахунок.

Якщо роботодавець затримує виплату через «обхідний», він порушує закон.

За це передбачена відповідальність – виплата середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку

*Джерело: Держпраці*

***Чи можемо по виробничій необхідності перевести працівника на 2 місяці на іншу посаду без її згоди на період воєнного стану?***

Перевести працівника на іншу посаду без його згоди на строк 2 місяці лише з підстави «виробничої необхідності» не можна, але під час воєнного стану роботодавець може тимчасово перевести працівника без згоди на іншу

**роботу за спеціальними воєнними правилами, якщо виконані встановлені законом умови.**

### **Обґрунтування**

Загальне правило таке. Переведення працівника на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника.

Під час воєнного стану діють спеціальні норми. На час воєнного стану до трудових відносин застосовуються обмеження та особливості, встановлені спеціальним законом про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Зокрема, статтею 3 цього Закону передбачено право роботодавця перевести працівника без його згоди на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, якщо така робота не протипоказана за станом здоров'я, потрібна для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій чи інших небезпечних обставин, і оплачується не нижче середнього заробітку за попередньою роботою

Отже, ключове обмеження. Сам по собі мотив «виробнича необхідність» не дає права на двомісячне переведення на іншу посаду без згоди. Без згоди можливе лише переведення, яке відповідає умовам воєнного закону (ліквідація наслідків бойових дій чи інших загроз та не протипоказана працівникові за станом здоров'я).

**Підсумок:** якщо нова робота відповідає воєнним підставам, роботодавець може тимчасово перевести без згоди, але не просто через виробничу необхідність.

### ***Чи індексувати зарплату у квітні - травні 2026 року***

У 2026 році вперше індексація «теоретично» могла виникнути у квітні. Але цього не сталося. Маємо показник індекс інфляції за березень – 101,7%. Чи з'явиться обов'язок індексувати зарплату у травні?

У 2026 році новий базовий місяць – січень 2026 року ([ст. 41 Закону України від 03.12.2025 №4695-IX](#) «Про Державний бюджет України на 2026 рік»).

Обчислення індексу споживчих цін (ІСЦ) для проведення подальшої індексації здійснюється з місяця, наступного за місяцем підвищення зазначених грошових доходів населення ([абз. 2 п. 5 Порядку](#) проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою КМУ [від 17.07.2003 №1078](#)). Право на індексацію виникає, коли ІСЦ, обчислений наростаючим підсумком з лютого 2026 року, перевищує поріг індексації - 103%.

За даними Держстату, індекс інфляції за лютий – 101,0%, за березень – 101,7%. ІСЦ враховучи лютий - березень 2026 року - 102,7%. Тобто, менше від порогу, який вимагає індексувати зарплату (менше 103%).

Що це значить простими словами:

1. Січень «базовий» місяць, або відправна точка для індексації
2. Лютий – початок розрахунку ІСЦ.
3. За лютий та березень ІСЦ менше «індексаційного» порогу.

Отже, після «обнулення» індексувати зарплату не потрібно у січні - травні 2026 року включно.

Вперше індексація може виникнути у червні 2026 року, якщо ІСЦ за лютий, березень, квітень перевищить поріг у 103%.