

**Федерація професійних спілок України**

**ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК**

---

**ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК**

**№ 16 / 56**

**14 травня 2026 року**

м. Запоріжжя

## ЩО нас чекає???

### НЕПРИБУТКОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗОБОВ'ЯЖУТЬ ПЕРЕРЕЄСТРУВАТИСЯ: ПРОЕКТ ЗМІН ДО ПОДАТКОВОГО КОДЕКСУ ВІД МІНФІНУ

По факту цей законопроект - це масштабна ревізія статусу неприбуткових організацій, державних та комунальних підприємств, яка зачіпає фундаментальні засади їхнього функціонування та звітності.

Десятиліттями Україна жила в умовах «подвійного» регулювання, коли Господарський та Цивільний кодекси паралельно визначали правила гри, створюючи численні колізії. Тепер єдиною основою для всіх юридичних осіб стає Цивільний кодекс. З тексту Податкового кодексу системно вилучаються посилання на скасований вже Господарський кодекс. Наприклад, у визначенні «відокремлених підрозділів» (пп. 14.1.30) та «ліцензії» (пп. 14.1.99) Господарський кодекс замінюється на Цивільний та спеціальний закон про ліцензування.

Найбільш резонансна зміна стосується неприбуткового сектору — громадських організацій, благодійних фондів та релігійних громад. Проект закону пропонує повністю переписати підпункт **14.1.121 ПКУ**.

Замість звичних нам «неприбуткових підприємств, установ та організацій» вводяться «непідприємницькі товариства, установи та організації».

Новий термін «непідприємницьке товариство» чітко вказує на правову природу суб'єкта: його головною метою не є отримання прибутку.

Згідно з новою редакцією, непідприємницькі товариства:

1. Спрямовують свою діяльність на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку.
2. **Не мають права розподіляти отримані доходи (прибутки) або їх частину серед засновників (учасників), членів та працівників (крім оплати їхньої праці та нарахування ЄСВ).**
3. Зобов'язані у разі ліквідації передати активи одній або кільком іншим непідприємницьким організаціям або в дохід бюджету.

Замість Реєстру неприбуткових установ з'являється Реєстр непідприємницьких товариств, установ, організацій.

У перехідних положеннях проекту (пункт 79 розділу XX ПКУ) встановлено:

- Організації, внесені до старого реєстру, мають 6 місяців з дня набрання чинності законом, щоб привести свої статuti у відповідність до нових вимог.
- Копії оновлених документів мають бути подані до ДПС у цей же строк.
- **Наслідки ігнорування: Організації, що не встигнуть оновитися, автоматично виключаються з Реєстру. Це означає миттєву втрату пільгового статусу і перехід на загальну систему оподаткування (18% податку на прибуток).**

У підпункті 14.1.59 ПКУ слова «житлово-комунальні підприємства» замінюються на «житлово-комунальні товариства».

Більшість водоканалів, теплоенерго та ЖЕКів мають бути трансформовані в Акціонерні товариства (АТ) або Товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ). Держава більше не хоче бачити «некорпоративізовані» структури, які часто є чорними дірами для бюджетних коштів.

Проект значно розширює повноваження податкових органів (стаття 19-1) щодо контролю за нарахуванням та сплатою дивідендів. Тепер податкова буде моніторити виплати не лише на державну частку, а й на комунальну. Це стосується товариств, де:

- Територіальна громада володіє часткою акцій.
- Громада володіє 100% акцій іншого товариства, яке, своєю чергою, є засновником боржника.

Держава фактично впроваджує «наскрізний контроль» за кожною гривнею, яка має надійти в місцеві бюджети від комунального бізнесу.

Можливо, найдраматичніша зміна, прихована в глибині проекту, стосується керівників державних та комунальних компаній. До статті 129 ПКУ пропонується додати норму, яка перетворює податкову дисципліну на особисту проблему директора.

Для господарських товариств, де 100% акцій належать державі або громаді, виникнення податкового боргу стає безумовною підставою для розірвання контракту з керівником.

Більше того:

- Ця умова має стати обов'язковою частиною трудового договору.
- Керівники таких підприємств тепер не просто відповідають за «ефективність», вони відповідають за відсутність заборгованості перед бюджетом своєю посадою.

Законопроект продовжує лінію на тотальну цифровізацію та прозорість:

1. Зміни до статті 35-1 уточнюють, що дивіденди на державну та комунальну частку не можуть сплачуватися через єдиний рахунок. Це робиться для того, щоб ці платежі не «змішувалися» з іншими податками та були миттєво ідентифіковані казначейством.

2. Згідно зі змінами до статті 49.4, всі розрахунки щодо дивідендів на державну/комунальну частку подаються виключно в електронній формі.

Паперова звітність у цьому сегменті остаточно йде в історію.

3. Стаття 57.1-1 тепер чітко прописує обов'язок сплати авансових внесків з податку на прибуток при виплаті дивідендів державними та комунальними АТ/ТОВ. Це закриває лазівки для відстрочення платежів до бюджету.

Реформа також зачіпає питання приватизації об'єктів, що мають борги. У статті 92 ПКУ прописуються нові правила гри для покупців державних активів:

- При продажу єдиного майнового комплексу (ЄМК) податкова застава не знімається автоматично. Вона зберігається до повного погашення боргу.
- Проте, якщо покупець бере на себе офіційне зобов'язання погасити податковий борг протягом 6 місяців, згода податкової на відчуження майна в процесі приватизації не потрібна.

Це суттєво спрощує процедуру приватизації «проблемних» об'єктів, знімаючи з них бюрократичне гальмо у вигляді очікування дозволів від ДПС, але водночас гарантує державі повернення коштів.

Одночасно проект містить кілька критичних моментів, на які варто звернути увагу:

1. Ризик масової ліквідації неприбуткових організацій: 6-місячний термін на ререєстрацію тисяч громадських організацій та релігійних громад може виявитися занадто коротким. Враховуючи умови війни та релокацію багатьох

організацій, існує небезпека, що значна частина активного громадянського суспільства формально опиниться «поза законом» і втратить пільги через технічні причини.

2. Як зазначено в Пояснювальній записці, антикорупційна експертиза НАЗК щодо цього проекту ще не проводилася. Трансформація комунальних підприємств у ТОВ — це величезне поле для маніпуляцій з активами громад. Без належного контролю «корпоратизація» може перетворитися на приховану «приватизацію» майна громад вузьким колом осіб.

3. Введення норми про негайне звільнення за податковий борг може відлякати професійних менеджерів від роботи в державному секторі. Хто захоче очолювати складне підприємство (наприклад, водоканал з величезною заборгованістю населення), якщо будь-який касовий розрив призведе до автоматичного звільнення?

Цікавим пунктом пояснювальної записки є Фінансово-економічне обґрунтування. Автори стверджують, що реалізація законопроекту не потребує додаткових витрат з бюджету. Проте для самих суб'єктів господарювання це не зовсім так. Хоча держава не витрачає гроші на папір, бізнесу та НУО (неурядовим організаціям) доведеться:

1. Оплачувати послуги юристів для переписування статутів.
2. Витратити час на перереєстрацію.
3. Ризикувати штрафами та втратою статусу у разі помилки в документах.

Для пересічного громадянина це означає, що місцевий водоканал чи благодійний фонд тепер працюватимуть за тими ж корпоративними правилами, що й Google чи Apple (в межах ТОВ/АТ). Але для бізнесу це — радикальна перереєстрація, яка стане справжнім «стрес-тестом» для всього українського сектору неприбуткових організацій та держпідприємств у 2026-2027 роках.

*Джерело: [Судово-юридична газета](#)*

### ***Електронні трудові договори-2026: оформлення та типові помилки***

#### **Правова природа**

Відповідно до Кодексу законів про працю України трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем, яка передбачає фіксацію умов праці та винагороду за роботу.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі.

Дотримання письмової форми є обов'язковим у випадках, визначених у ст. 24 КЗпП. Проте відповідно до ст. 2 Закону №2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Стаття 29 КЗпП зобов'язує роботодавця ознайомити працівника з умовами праці, а також допускає використання електронних засобів комунікації з накладанням електронного підпису.

Відповідно до ст. 7 Закону №2136-ІХ у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання та зберігання наказів роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин, а також будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації.

Таким чином, законодавство прямо допускає електронну форму взаємодії сторін трудового договору.

Відповідно до ст. 49-6 КЗпП за згодою між працівником та роботодавцем трудового договору в спрощеному режимі регулювання трудових відносин може бути укладено у формі електронного документа згідно із Законом «Про електронні документи та електронний документообіг».

Трудовий договір у спрощеному режимі є окремим видом трудового договору (глава III-Б КЗпП). Водночас відповідні підходи можуть застосовуватися і до всіх інших трудових договорів.

Відповідно до ст. 5, 6, 7 Закону від 22.05.2003 №851-IV «Про електронні документи та електронний документообіг» електронний документ – це документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити. Для ідентифікації автора використовується електронна підпис. Оригіналом електронного документа є електронний екземпляр із підписом автора або підписом, прирівняним до власноручного.

Стаття 7 Закону №2136-IX визначено обов'язок сторін повідомляти свої актуальні контактні дані, зокрема електронну пошту та месенджери.

На сьогодні також існують законодавчі ініціативи, які варто мати на увазі: законопроект №14141 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо електронного документообігу при працевлаштуванні» – спрощує електронне укладання трудових договорів та передбачає цифрову ідентифікацію працівників;

проект Трудового кодексу №14386 від 15.01.2026 – передбачає зокрема й врегулювання електронного документообігу під час працевлаштування.

### ***Як укласти?***

Для належного оформлення трудового договору в електронній формі потрібні заява працівника про прийняття на роботу, підписана електронним підписом або через системи електронного документообігу, письмовий трудовий договір, підписаний обома сторонами за допомогою електронного підпису або систем електронного документообігу, наказ роботодавця про прийняття на роботу, а також повідомлення до Державної податкової служби в порядку, передбаченому постановою Кабміну від 17.06.2015 №413.

Передусім слід перевірити готовність сторін підписати договір в електронному форматі: чи є у роботодавця кваліфікований електронний підпис (КЕП / ЕЦП) у директора або уповноваженої особи, яка має повноваження приймати на роботу і підписувати трудовий договір, чи є у працівника КЕП (електронний ключ, через Дію, через ПриватБанк тощо), а також чи можуть сторони використати системи електронного документообігу, наприклад Вчасно, Dubidoc тощо.

Після цього потрібно підготувати текст трудового договору та направити його працівнику для ознайомлення з положеннями. Після погодження тексту трудовий договір підписується одним із двох способів: або текст договору завантажується до системи електронного документообігу, де кожна зі сторін підписує його за допомогою електронного ключа, або кожна зі сторін окремо підписує його електронним ключем і сторони обмінюються текстом підписаного трудового договору у форматі PDF разом із протоколами електронного підпису.

Електронний трудовий договір, підписаний електронним ключем, має таку ж юридичну силу, як і паперовий договір з особистим підписом.

Після підписання працівником та роботодавцем трудовий договір вважається укладеним. Роботодавець видає наказ про прийняття на роботу, в якому вказує підставу: заяву працівника та письмовий трудовий договір.

Ризики та помилки

Скан-копія або фото договору без підписання сторонами електронним ключем не є електронним трудовим договором. На практиці найпоширенішою помилкою є підміна електронного трудового договору сканованим документом.

Найчастіше це виглядає так: роботодавець надсилає працівнику трудовий договір у форматі PDF, працівник його роздруковує, підписує, сканує та надсилає назад, а роботодавець роздруковує цей файл або просто зберігає його в електронному вигляді. Юридично така модель не означає укладення електронного трудового договору. Це лише копія паперового документа.

У такому випадку відсутній електронний підпис, а отже, працівник надалі може заявити, що не підписував договір, не висловлював волі на його укладення. Крім того, немає належного підтвердження цілісності документа. Усе це створює ризики визнання відсутності належного оформлення трудових відносин.

А неправильно оформлений і підписаний трудовий договір може стати підставою для трудового спору щодо того, чи був договір укладений, чи були погоджені його умови, чи існує належний доказ підписання і чи дотримано процедури оформлення.

Практика показує: проблема не в самому електронному договорі, а в тому, як його укладають. І саме тут проходить межа між зручністю для бізнесу та юридичними ризиками.

*Національна асоціація адвокатів України.*

### ***Чи дозволяє закон розірвати трудовий договір при залученні до суспільно корисних робіт***

Працівник, залучений до виконання суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, не має права розірвати трудовий договір за власною ініціативою.

Суспільно корисні роботи визначаються як види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб, які запроваджуються в умовах воєнного стану для виконання завдань оборонного характеру, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в цей період, а також для подолання їх наслідків.

Крім того, такі роботи спрямовані на задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та систем життєзабезпечення населення. Вони не можуть бути пов'язані з підприємницькою діяльністю чи іншою діяльністю, спрямованою на отримання прибутку, та, як правило, включають роботи і послуги, що не потребують спеціальної підготовки.

Законодавством передбачено, що трудова повинність у період воєнного стану не потребує обов'язкової згоди особи на виконання такого трудового обов'язку. Відповідно, працівник, залучений до суспільно корисних робіт, не

має права звільнитися за власним бажанням протягом періоду виконання таких робіт.

*Як повернути помилково сплачені податки: покрокова інструкція для платників?*

Порядок повернення помилково або надміру сплачених податків і пені визначено наказом Міністерства фінансів України №60 від 11 лютого 2019 року. Цей документ регулює взаємодію податкової служби, казначейства та місцевих фінансових органів під час повернення коштів платникам.

Подати заяву на повернення можна онлайн — через приватну частину Електронного кабінету платника податків або на вебпорталі ДПС.

Для цього у розділі «Заяви, запити для отримання інформації» заповнюється заява за формою:

J1302002 – для юридичних осіб,

F1302002 – для фізичних осіб.

Заява подається до територіального органу ДПС за місцем адміністрування (обліку) помилково сплаченої суми. Додатково до заяви платник може подати копію платіжного документа, який підтверджує помилкову сплату.

Подати заяву на повернення помилково сплачених коштів можливо лише протягом 1095 днів від дати їх сплати.

Крім того, Заяву також можна подати на паперовому носії до територіального органу ДПС за місцем адміністрування (обліку) помилково сплаченої суми.

*У яких ситуаціях звільнення вважається незаконним і які гарантії захищають працівників?*

Закон захищає тих, кого звільнили без підстав, з порушенням процедури або через дискримінацію.

Так, звільнення незаконне, якщо:

воно здійснене без підстав, передбачених законодавством;

порушено процедуру звільнення (не дотримано строку попередження, не отримано згоди профспілки тощо);

звільнення є дискримінаційним чи репресивним (наприклад, за участь у страйку або скаргу на роботодавця);

звільнення порушує гарантії для окремих категорій працівників (вагітних жінок, одиноких матерів, неповнолітніх та інших захищених категорій працівників).

*Джерело: Держпраці*

*Працівники в Україні мають право розірвати трудовий договір у день подання заяви – без обов'язкового двотижневого відпрацювання. Така можливість передбачена законодавством і діє, зокрема, в умовах воєнного стану.*

**Коли можна звільнитися одразу**

Загальне правило передбачає попередження роботодавця за два тижні. Водночас є винятки: якщо працівник не може продовжувати роботу з поважних причин, роботодавець зобов'язаний звільнити його у строк, зазначений у заяві про звільнення за власним бажанням.

Список передбачено ст. 38 Кодексу законів про працю України. До таких причин належать:

переїзд на нове місце проживання;  
переведення чоловіка або дружини в іншу місцевість;  
вступ до навчального закладу;  
стан здоров'я;  
вагітність;  
догляд за дитиною до 14 років або дитиною з інвалідністю;  
догляд за хворим членом сім'ї або особою з інвалідністю I групи;  
вихід на пенсію;  
прийняття на роботу за конкурсом;  
інші поважні причини.

У цих випадках роботодавець не має права вимагати відпрацювання. У разі відмови роботодавця звільнити в зазначений строк працівник може оскаржити такі дії, зокрема через Держпраці або суд.

#### **Що змінилося під час війни?**

Під час воєнного стану працівник може розірвати трудовий договір у строк, який сам зазначає в заяві, якщо в районі, в якому розташоване підприємство, ведуться бойові дії. У такому разі існує загроза для життя і здоров'я працівника.

Це передбачено законом про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Водночас є обмеження: норма не застосовується, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури або до суспільно корисних робіт.

***Подвійне зарахування осіб з інвалідністю: квота 4% за новою Постановою КМУ № 490***

**16 квітня 2026 року набрала чинності Постанова КМУ від 01.04.2026 №490 «Деякі питання розрахунку та виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю», яка запроваджує систему «подвійного зарахування» осіб з інвалідністю при розрахунку квоти.**

**Відтепер один офіційно працевлаштований працівник може рахуватися як два робочих місця у виконанні нормативу.**

Це правило діє для трьох категорій:

1. Особи з першою групою інвалідності.
2. Особи з другою групою, які мають порушення зору.
3. Працівники з другою групою та психічними розладами.

Роботодавець може скористатися правом подвійного зарахування лише за дотримання певних вимог:

1. Працівник має працювати на умовах трудоного договору (контракту) або проходити стажування. Договори ЦПХ (цивільно-правового характеру) не дають права на подвійне зарахування.
2. Заробітна плата за повністю відпрацьований місяць має перевищувати розмір мінімальної заробітної плати.
3. В особи не повинно бути медичних чи психіатричних протипоказань до виконання відповідної роботи.

Ще одна суттєва зміна: Уряд визначив перелік посад, які взагалі не враховуються при розрахунку квоти. Це роботи зі шкідливими, важкими чи небезпечними умовами праці, підтверджені атестацією. Для багатьох компаній

це означає, що база для розрахунку нормативу стане меншою, а отже – виконати квоту буде простіше.

Для застосування пільги роботодавець повинен мати один із підтвердних документів: виписку з акта МСЕК (видану до 2025 р.), витяг з рішення експертної команди, індивідуальну програму реабілітації або відповідні посвідчення (інваліда війни, чорнобильця тощо).

Якщо працівник втрачає статус або змінює групу на таку, що не дає права на пільгу, подвійне зарахування припиняється з наступного кварталу після того, як роботодавцю стало про це відомо.

**Постанова №490 набрала чинності 16 квітня 2026 року, але її норми діють заднім числом – з 1 січня 2026 року.**

*Хто робить записи про період навчання до трудових книжок студентів, аспірантів і слухачів курсів, на підставі яких документів та які вимоги до їх оформлення*

Для студентів, слухачів курсів, учнів, аспірантів, та клінічних ординаторів, які мають трудові книжки, **навчальний заклад (наукова установа) вносить записи про час навчання на денних відділеннях (у тому числі підготовчих) вищих навчальних закладів (п. 2.16 Інструкції** про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним наказом Міністерства праці України, Мін'юсту, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 №58, далі – Інструкція №58).

Підставою для таких записів є накази навчального закладу (наукової установи) про зарахування на навчання та про відрахування з числа студентів, учнів, аспірантів, клінічних ординаторів.

Записи виконуються акуратно, ручкою кульковою або з пером, чорнилом чорного, синього або фіолетового кольорів, і завіряються печаткою запис про звільнення, а також відомості про нагородження та заохочення (абз. 3 п. 2.4 Інструкції №58).

*Джерело: лист ПФУ від 02.04.2026 №2800-030102-8/23246,*

***Чи є мобінгом безпідставне позбавлення працівника премій?***

Так, згідно з українським законодавством, безпідставне позбавлення працівника премії може вважатися формою мобінгу.

Мобінг (цькування) – це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових та обов'язків

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати

участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

*Джерело: Центральне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці*

**Як довго діє наказ про призупинення трудового договору, якщо його видано «до кінця воєнного стану»?**

Закон України від 15.03.2022 №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон №2136) визначає чіткі умови припинення дії такого наказу.

Наказ про призупинення дії трудового договору, виданий «до кінця воєнного стану», автоматично втрачає чинність не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану.

Разом із тим, існують підстави для припинення дії наказу, а саме:

**ухвалення рішення роботодавцем:** він має право скасувати призупинення в будь-який момент до завершення воєнного стану, для чого видає наказ про відновлення дії трудового договору;

**вимога Держпраці:** якщо під час перевірки встановлено, що призупинення було безпідставним, орган контролю може винести припис про скасування відповідного наказу;

**згода сторін:** якщо працівник готовий стати до роботи, а роботодавець має можливість її надати, дія договору відновлюється за взаємним погодженням.

Якщо наказ припиняє дію у зв'язку зі скасуванням воєнного стану або за ініціативою роботодавця, то роботодавець має повідомити працівника про необхідність стати до роботи **не пізніше, як за 10 календарних днів до фактичного відновлення дії трудового договору.**

Видається наказ про скасування призупинення дії трудового договору та відновлення виплати заробітної плати

У червні 2025 року до Закону №2136 були внесені зміни, які стосувалися правил запровадження призупинення дії трудового договору. Зокрема, з **14.03.2026 набула чинності відкладена в часі норма:**

якщо ініціатор призупинення одна зі сторін (ініціює роботодавець, а працівник не погоджується, або навпаки, ініціатор – працівник, а роботодавець не погоджується), то призупинення дії трудового договору може бути подовжене на строк **не більше, ніж 90 календарних днів під час дії воєнного стану (враховуючи строки його подовження).**

*Джерело: Держпраці*