



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)

вул. М. Грушевського, 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044) 200-47-53, факс (044) 253-63-71,
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № 8 від 08.01.2025

Державна регуляторна служба
України

*Про повторне погодження
проекту акта*

Міністерство економіки України розглянуло Рішення про відмову в погодженні проекту регуляторного акта Державної регуляторної служби України від 08.01.2025 № 8 та повідомляє.

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати» (далі – проект акта) розроблено відповідно до пункту 22 плану заходів щодо дерегуляції господарської діяльності та покращення бізнес-клімату, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1413 (в редакції розпорядження КМУ від 03.09.2024 № 838) (далі – розпорядження КМУ № 1413), яким визначено захід щодо розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України законопроекту про внесення змін до статті 115 Кодексу законів про працю України щодо установа процедури подання суб'єктами господарювання у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку інформації про наявність заборгованості із заробітної плати та звільнення від цього обов'язку тих суб'єктів господарювання, у яких заборгованість відсутня.

Відповідно до частини третьої статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136), роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Зміни, які пропонуються внести проектом акта, стосуються лише обов'язку суб'єктів господарювання подавати інформацію про наявність заборгованості з виплати заробітної плати у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку. Проектом акта не встановлюється відповідальність суб'єктів господарювання за несвоєчасну оплату праці.



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Свириденко Юлія Анатоліївна**
Сертифікат **3FAA9288358EC003040000007EB82C008728DB00**
Дійсний з **05.11.2024 18:25:17** по **05.11.2026 18:25:17**

Мінекономіки



4704-05/11009-03 від 03.02.2025 20:11

Таким чином, проєкт акта не потребує узгодження зі статтею 10 Закону № 2136.

Відповідно до наданих ДРС зауважень, аналіз регуляторного впливу до проєкту акта приведено у відповідність із вимогами Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» (далі – Закон № 1160) та Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 11.03.2004 № 308.

З огляду на зазначене, відповідно до частини шостої статті 21 Закону № 1160, Міністерство економіки України повторно надсилає на розгляд проєкт акта.

При цьому зазначаємо, що відповідно до розпорядження КМУ № 1413 строк виконання заходу щодо розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України проєкту акта визначено III квартал 2024 року.

З огляду на викладене та з урахуванням листа Секретаріату Кабінету Міністрів України від 29.01.2025 № 2482/0/2-25 щодо прискорення подання проєкту акта на розгляд Уряду, просимо надати рішення про погодження проєкту акта в п'ятиденний строк.

- Додатки: 1. Проєкт акта на 2 арк. в 1 прим.;
2. Пояснювальна записка на 3 арк. в 1 прим.;
 3. Порівняльна таблиця на 4 арк. в 1 прим.;
 4. Аналіз регуляторного впливу на 31 арк. в 1 прим.;
 5. Повідомлення про оприлюднення проєкту акта на 1 арк. в 1 прим.;
 6. Лист Мінекономіки від 29.01.2025 № 4704-01/9083-01 щодо виконання пункту 22 Плану заходів на 2 арк. в 1 прим.;
 7. Лист СКМУ від 29.01.2025 № 2482/0/2-25 на 1 арк. в 1 прим.

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

Юлія СВИРИДЕНКО

ПРОЕКТ

Вноситься
Кабінетом Міністрів України

Д. ШМИГАЛЬ

“ ”

2024 р.

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати

Верховна Рада України постановляє:

I. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. Статтю 115 Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) доповнити частиною шостою такого змісту:

“У разі порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, роботодавець (роботодавець – фізична особа) подає центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, інформацію про наявність заборгованості із заробітної плати у строки та порядку, визначені Кабінетом Міністрів України.”.

2. Статтю 24 Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121) доповнити частиною сьомою такого змісту:

“У разі порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, роботодавець (роботодавець – фізична особа) подає центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, інформацію про наявність заборгованості із заробітної плати у строки та порядку, визначені Кабінетом Міністрів України.”.

3. Пункт 1 Закону України “Про захист інтересів суб’єктів подання звітів та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни”

ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Мінекономіки

Підписувач **Свириденко Юлія Анатоліївна**
Сертифікат **3FAA9288358EC003040000007EB82C008728DB00**
Дійсний з **05.11.2024 18:25:17** по **05.11.2026 18:25:17**



4704-05/11009-03 від 03.02.2025 20:11



доповнити підпунктом 9 такого змісту:

“9) цей Закон не поширюється на подання центральному органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, інформації, визначеної частиною шостою статті 115 Кодексу законів про працю України та частиною сьомою статті 24 Закону України “Про оплату праці.”.

II. Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

розробити необхідні нормативно-правові акти для реалізації цього Закону;

забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

**Голова
Верховної Ради України**

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких
законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків
виплати заробітної плати»

1. Мета

Проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати» розроблено з метою забезпечення своєчасного виявлення негативних тенденцій та оперативного прийняття управлінських рішень щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати.

Крім того проєкт спрямований на звуження кола суб'єктів господарювання, зобов'язаних подавати звітність про заборгованість із заробітної плати. Це дозволить більш адресно реагувати на проблеми із заборгованістю і зменшити навантаження на роботодавців, які виплачують заробітну плату у встановлені законодавством строки.

2. Обґрунтування необхідності прийняття акта

Проєкт акта розроблено відповідно до пункту 22 плану заходів щодо дерегуляції господарської діяльності та покращення бізнес-клімату, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1413 (в редакції розпорядження від 03.09.2024 № 838-р). Основним завданням цього заходу є звуження кола суб'єктів господарювання, які подають звітність про заборгованість із заробітної плати, та встановлення процедури подання такої інформації лише тими суб'єктами, які мають заборгованість.

На сьогодні наказом Державної служби статистики України від 23.06.2022 № 195 (зі змінами) встановлено форму державного статистичного спостереження № 3-борг, яка передбачає щомісячне подання юридичними особами звітів про заборгованість із заробітної плати до органів Держстату. Проте цей наказ не містить чіткого переліку суб'єктів господарювання, зобов'язаних подавати звіти, і не передбачає обов'язку для фізичних осіб-підприємців подавати такі звіти, навіть за наявності найманих працівників та заборгованості із заробітної плати. Це призводить до неповноти інформації та ускладнює оперативне реагування на випадки порушення трудових прав.

Запровадження обов'язку подавати звітність лише роботодавцями, які мають заборгованість із заробітної плати сприятиме більш адресному реагуванню на проблеми із заборгованістю і забезпеченню захисту прав працівників.

3. Основні положення проєкту акта

Проєктом акта передбачено встановлення процедури подання суб'єктами



господарювання у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку інформації про наявність заборгованості із заробітної плати та звільнення від цього обов'язку тих суб'єктів господарювання, у яких заборгованість відсутня.

4. Правові аспекти

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють відносини у цій сфері, є: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України “Про оплату праці”, Закону України “Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни”, Закон України “Про офіційну статистику”, Положення про Державну службу статистики України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 23.09.2014 № 481, Положення про Державну службу України з питань праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (із змінами), План заходів щодо дерегуляції господарської діяльності та покращення бізнес-клімату, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1413 (в редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.09.2024 № 838-р), наказ Державної служби статистики України від 23.06.2022 № 195 “Про затвердження форми державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) “Звіт про заборгованість з оплати праці”.

5. Фінансово-економічне обґрунтування

Реалізація акта не матиме впливу на надходження та витрати державного та/або місцевих бюджетів.

6. Позиція заінтересованих сторін

Проект акта не стосується питань функціонування місцевого самоврядування, прав та інтересів територіальних громад, місцевого та регіонального розвитку, формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, прав осіб з інвалідністю, функціонування і застосування української мови як державної, і не потребує розгляду уповноваженими представниками всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи відповідальних органів місцевого самоврядування, Уповноваженим Президента України з прав людей з інвалідністю, Урядовим уповноваженим з прав осіб з інвалідністю та всеукраїнських громадських організацій осіб з інвалідністю, їх спілок, Уповноваженим із захисту державної мови.

Проект акта не стосується сфери наукової та науково-технічної діяльності і не потребує розгляду Науковим комітетом Національної ради з питань розвитку науки і технологій.

Проект акта погоджено без зауважень Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, Міністерством фінансів України, Міністерством цифрової трансформації України, Державною службою статистики України, Асоціацією міст України.

Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні надано пропозиції до проекту акта.

Державною службою України з питань праці проект акта погоджено із зауваженнями.

Урядовим офісом координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України повідомлено, що проект акта не суперечить міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, у тому числі праву Європейського Союзу (acquis ЄС).

Державною регуляторною службою України в установленій законодавством строк не висловлено позицію щодо проекту акта (вхідний ДРС від 09.12.2024 № 7155/0/19-24).

Проект акта потребує проведення правової експертизи Міністерством юстиції України.

Проект акта оприлюднено на офіційному сайті Міністерства економіки України (www.me.gov.ua).

7. Оцінка відповідності

У проекті акта відсутні положення, що:

стосуються зобов'язань України у сфері європейської інтеграції;

стосуються прав та свобод, гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод;

впливають на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; містять ознаки дискримінації.

Проект акта потребує направлення до Національного агентства з питань запобігання корупції України для визначення необхідності проведення антикорупційної експертизи.

8. Прогноз результатів

Прийняття акта врегулює процедуру та забезпечить єдиний підхід до порядку подання суб'єктами господарювання інформації про наявність заборгованості із заробітної плати. Звуження кола суб'єктів господарювання, що подають зазначену звітність шляхом звільнення від цього обов'язку тих суб'єктів господарювання, у яких заборгованість відсутня, матиме позитивний вплив на бізнес-середовище.

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

Юлія СВИРИДЕНКО

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ
до проєкту Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати”

Зміст положення акта законодавства	Зміст відповідного положення проєкту акта
Кодекс законів про працю України	
<p>Стаття 115. Строки виплати заробітної плати</p> <p>Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p> <p>У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.</p> <p>Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.</p> <p>В умовах спрощеного режиму розмір заробітної плати визначається трудо</p>	<p>Стаття 115. Строки виплати заробітної плати</p> <p>Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p> <p>У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.</p> <p>Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.</p> <p>В умовах спрощеного режиму розмір заробітної плати врахуванням встановленого</p>



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД
 Підписувач **Свириденко Юлія Анатоліївна**
 Сертифікат **3FAA9288358EC003040000007EB82C008728DB00**
 Дійсний з **05.11.2024 18:25:17** по **05.11.2026 18:25:17**



4704-05/11009-03 від 03.02.2025 20:11

<p>законом мінімального рівня оплати праці, а заробітна плата виплачується працівнику у строки, встановлені цією статтею, та визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.</p> <p>Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.</p> <p>Відсутня</p>	<p>законом мінімального рівня оплати праці, а заробітна плата виплачується працівнику у строки, встановлені цією статтею, та визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.</p> <p>Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.</p> <p>У разі порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, роботодавець (роботодавець – фізична особа) подає центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, інформацію про наявність заборгованості із заробітної плати у строки та порядку, визначені Кабінетом Міністрів України.</p>
<p>Закон України “Про оплату праці”</p>	
<p>Стаття 24. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати</p> <p>Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p> <p>У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.</p>	<p>Стаття 24. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати</p> <p>Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.</p> <p>У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.</p>

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібною торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через банки/небанківських надавачів платіжних послуг, які отримали право на відкриття і ведення обслуговування рахунків відповідно до Закону України "Про платіжні послуги", поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

Відсутня

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Виплата заробітної плати здійснюється за місцем роботи. Забороняється провадити виплату заробітної плати у магазинах роздрібною торгівлі, питних і розважальних закладах, за винятком тих випадків, коли заробітна плата виплачується працюючим у цих закладах особам.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через банки/небанківських надавачів платіжних послуг, які отримали право на відкриття і ведення обслуговування рахунків відповідно до Закону України "Про платіжні послуги", поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця.

Своєчасність та обсяги виплати заробітної плати працівникам не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості.

У разі порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, роботодавець (роботодавець – фізична особа) подає центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, інформацію про наявність заборгованості із заробітної плати у строки та порядку, визначені Кабінетом Міністрів України.

Закону України “Про захист інтересів суб’єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни”

<p>1. Установити, що:</p> <p>1) фізичні особи, фізичні особи - підприємці, юридичні особи, крім тих, які наділені бюджетними повноваженнями згідно із законодавством, подають облікові, фінансові, бухгалтерські, розрахункові, аудиторські звіти та будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній та/або в електронній формі, протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи;</p> <p>...</p> <p>8) цей Закон не поширюється на відносини, пов'язані із здійсненням державного контролю за діяльністю політичних партій.</p> <p>Відсутня</p>	<p>1. Установити, що:</p> <p>1) фізичні особи, фізичні особи - підприємці, юридичні особи, крім тих, які наділені бюджетними повноваженнями згідно із законодавством, подають облікові, фінансові, бухгалтерські, розрахункові, аудиторські звіти та будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній та/або в електронній формі, протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи;</p> <p>...</p> <p>8) цей Закон не поширюється на відносини, пов'язані із здійсненням державного контролю за діяльністю політичних партій.</p> <p>9) цей Закон не поширюється на подання центральному органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, інформації, визначеної частиною шостою статті 115 Кодексу законів про працю України та частиною сьомою статті 24 Закону України “Про оплату праці”.</p>
--	--

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

Юлія СВИРИДЕНКО

АНАЛІЗ РЕГУЛЯТОРНОГО ВПЛИВУ

до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати»

I. Визначення проблеми

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати» (далі – проект акта) розроблено з метою своєчасного виявлення негативних тенденцій та забезпечення оперативного прийняття управлінських рішень щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати підприємствами, установами та організаціями.

Крім того, проект спрямований на зниження тиску на бізнес та звуження кола суб'єктів господарювання, зобов'язаних подавати звітність про заборгованість із заробітної плати. Це дозволить реагувати адресно на проблему заборгованості й знизити адміністративне навантаження на роботодавців, які виплачують заробітну плату у встановлені законодавством строки.

Запровадження інформування про порушення строків виплати заробітної плати є необхідним для оперативного реагування на випадки, коли працівники не отримують заробітну плату, забезпечення захисту їхніх трудових прав і запобігання порушенням законодавства роботодавцями.

Проект розроблено відповідно до Плану заходів щодо дерегуляції господарської діяльності та покращення бізнес-клімату, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1413 (в редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.09.2024 № 838-р), яким визначено завдання «Звуження кола суб'єктів господарювання, що подають звітність про заборгованість із заробітної плати» та визначено найменування заходу «розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України законопроекту про внесення змін до статті 115 Кодексу законів про працю України щодо встановлення процедури подання суб'єктами господарювання у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку інформації про наявність заборгованості із заробітної плати та звільнення від цього обов'язку тих суб'єктів господарювання, у яких заборгованість відсутня».

Наказом Державної служби статистики України від 23.06.2022 № 195 (зі змінами) затверджено форму державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці», якою передбачено щомісячне подання юридичними особами територіальному органу Держстату інформації щодо заборгованості по заробітній платі. Водночас вказаним наказом не передбачено порядку подання такого звіту, як і виокремлення переліку юридичних осіб, які мають подавати такі звіти, при цьому фізичні особи-підприємці взагалі позбавлені обов'язку подачі таких звітів, навіть за наявності найманих працівників та заборгованості по заробітній платі, що призводить до відсутності необхідної інформації та як наслідок оперативного реагування на випадки, коли працівники не отримують заробітну плату, забезпечення захисту їхніх трудових прав і запобігання порушенням законодавства роботодавцями.

Водночас з 2022 року Держстат не здійснює збір такої інформації.



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Свириденко Юлія Анатоліївна**
Сертифікат **3FAA9288358EC003040000007EB82C008728DB00**
Дійсний з **05.11.2024 18:25:17** по **05.11.2026 18:25:17**

Мінекономіки



4704-05/11009-03 від 03.02.2025 20:11

Основні групи (підгрупи), на які проблема має вплив:

Групи (підгрупи)	Так	Ні
Громадяни	-	+
Держава	+	-
Суб'єкти господарювання	+	-
у тому числі суб'єкти мікропідприємництва	+	-

Зазначена проблема не може бути розв'язана за допомогою ринкових механізмів, оскільки відповідно до частини другої статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Також проблема не може бути розв'язана за допомогою діючих регуляторних актів, оскільки встановлення зобов'язання для роботодавців щодо такого інформування повинно бути встановлено законом.

II. Цілі державного регулювання

Цілями державного регулювання проекту акта є:

- визначення на рівні закону обов'язку для роботодавців (юридичних та/або фізичних осіб, які використовують найману працю), які допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів щодо інформування центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;
- збір актуальної інформації щодо роботодавців (юридичних та/або фізичних осіб, які використовують найману працю), які допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів;
- своєчасне виявлення негативних тенденцій та забезпечення оперативного прийняття управлінських рішень щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати роботодавцями;
- зменшення випадків заборгованості із заробітної плати на 30% протягом двох років;
- підвищення рівня поінформованості роботодавців до 95% у перший рік дії акта;
- забезпечення щомісячного моніторингу стану заборгованості.

III. Визначення та оцінка альтернативних способів досягнення цілей

1. Визначення альтернативних способів.

Вид альтернативи	Опис альтернативи
Альтернатива 1.	Залишити існуючу нормативно-правову базу без змін. Така альтернатива не забезпечує досягнення цілі державного регулювання, визначених у розділі II аналізу. Відсутність інформації щодо роботодавців (юридичних та/або фізичних осіб, які використовують найману

	працю), які допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, та як наслідок незабезпечення належного та своєчасного реагування щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати.
Альтернатива 2.	Прийняття проекту акта дозволить своєчасно реагувати на заборгованість.
Альтернатива 3.	Посилення контролю без законодавчих змін – недостатня ефективність.

2. Оцінка вибраних альтернативних способів досягнення цілей

Оцінка впливу на інтереси держави

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	У разі відсутності регулювання зберігається наявний рівень адміністративного навантаження на контролюючі органи.	Відсутність системного контролю за заборгованістю призведе до збільшення соціальної напруги. Зниження довіри до державних органів через нездатність ефективно вирішувати проблему затримки заробітної плати. Недостатній рівень надходження податків та внесків до бюджету через зростання обсягів заборгованості.
Альтернатива 2	Прийняття регуляторного акта забезпечить: - виконання Плану заходів щодо дерегуляції господарської діяльності та покращення бізнес-клімату, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1413 (в редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.09.2024 № 838-р); - зменшення випадків заборгованості із заробітної плати на 30% протягом двох років;	На розгляд поданої одним роботодавцем інформації щодо порушення строків виплати заробітної плати витрати складатимуть 34 грн. Зазначені видатки складаються з витрат на оплату праці фахівців Держпраці та будуть здійснюватися в межах бюджетних призначень на функціонування Держпраці. Необхідність у додатковому виділенні коштів з державного бюджету

	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення рівня поінформованості роботодавців до 95% у перший рік дії акта; - забезпечення щомісячного моніторингу стану заборгованості дасть змогу державним органам зосередити ресурси на найбільш проблемних роботодавцях; - отримання оперативних даних для вжиття заходів впливу; - своєчасне виявлення негативних тенденцій та забезпечення оперативного прийняття управлінських рішень щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати роботодавцями збільшить рівень офіційних податкових надходжень та внесків до Пенсійного фонду; - підвищення рівня дотримання роботодавцями вимог законодавства про працю; - зменшення випадків заборгованості із заробітної плати сприятиме зниженню соціальної напруги та покращенню бізнес-клімату. 	відсутня.
Альтернатива 3	<p>Використання наявних ресурсів без потреби в нових нормативно-правових актах.</p> <p>Зменшення адміністративного навантаження на державні органи та бізнес.</p> <p>Можливість проведення роз'яснювальної роботи та консультацій без додаткових витрат на адаптацію законодавства.</p>	<p>Відсутність юридичних підстав для обов'язкового інформування роботодавців про порушення строків виплати зарплати.</p> <p>Обмежена ефективність заходів контролю через відсутність санкційного механізму.</p> <p>Високий ризик недоотримання актуальної інформації про заборгованість, що призведе до погіршення захисту прав</p>

		працівників. Необхідність витрат на періодичні перевірки без можливості превентивного реагування.
--	--	--

Оцінка впливу на сферу інтересів громадян:

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутність нових бюрократичних процедур або змін у законодавстві, які могли б створити додаткові складнощі для працівників.	Продовження зростання заборгованості заробітної плати. Зниження рівня соціального захисту працівників, відсутність механізму оперативного реагування. Вимушене звернення працівників до судових органів для захисту своїх прав, що призводить до додаткових витрат часу і ресурсів.
Альтернатива 2	Прийняття проекту акта: - сприятиме своєчасній виплаті заробітної плати, що покращить фінансове становище працівників; - покращення захисту трудових прав працівників у разі порушень через обов'язкове інформування роботодавцем про заборгованість; - вирішення проблеми заборгованості ще на ранніх етапах сприятиме більшій довірі до державних органів.	Ефективність регулювання залежить від своєчасності реагування державних органів на отриману інформацію.
Альтернатива 3	Можливість отримати захист своїх трудових прав за рахунок посилення контролю з боку державних органів. Додаткові консультації та перевірки з боку контролюючих органів можуть сприяти зниженню кількості випадків	Обмежена ефективність контролю, оскільки без законодавчого закріплення обов'язку інформування роботодавців проблема затримок зарплати може залишатися невирішеною. Пасивний характер

	<p>порушень строків виплати заробітної плати. Менше адміністративного навантаження на роботодавців може призвести до більшої економічної стабільності підприємств та, відповідно, збереження робочих місць.</p>	<p>реагування — громадяни будуть змушені самостійно звертатися зі скаргами до органів державного нагляду, що може затягувати вирішення проблеми. Відсутність обов'язкової звітності від роботодавців ускладнить оперативне реагування, що може призвести до зростання соціальної напруги серед працівників. Збереження високого рівня затримок виплати зарплати, оскільки роботодавці не матимуть стимулу своєчасно повідомляти про заборгованість, що позначиться на матеріальному становищі громадян.</p>
--	--	---

Оцінка впливу на сферу інтересів суб'єктів господарювання:

Показник	Великі	Середні	Малі	Мікро-підприємництва	Разом
Загальна кількість суб'єктів господарювання, що допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів	136	118	137	65	456
Питома вага групи у загальній кількості, відсотків	30	26	30	14	100

* Загальна кількість суб'єктів господарювання, що допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів станом на 21.10.2024.

Вид альтернативи	Вигоди	Витрати
Альтернатива 1	Відсутність додаткового адміністративного навантаження та витрат на	Збільшення ризиків штрафів та перевірок через накопичення боргів. Зниження продуктивності праці

	<p>подання звітності про заборгованість.</p> <p>Гнучкість у виплаті заробітної плати залежно від фінансового стану підприємства.</p>	<p>через соціальну напругу на підприємствах.</p> <p>Зростання плинності кадрів через недовіру працівників до роботодавців.</p>
Альтернатива 2	<p>Чіткі та прозорі правила звітності зменшують ризику раптових перевірок та штрафних санкцій.</p> <p>Можливість своєчасного врегулювання заборгованості та уникнення репутаційних ризиків.</p> <p>Підвищення довіри працівників, що сприяє зниженню конфліктних ситуацій на підприємстві.</p>	<p>Витрати, які понесуть суб'єкти господарювання – 9120 грн для отримання первинної інформації та організації виконання вимог регулювання.</p>
Альтернатива 3	<p>Відсутність нових обов'язкових процедур подання інформації про заборгованість.</p> <p>Збереження свободи ведення бізнесу без додаткового регулювання.</p> <p>Можливість самостійно вирішувати питання заборгованості без зовнішнього тиску.</p>	<p>Підвищений ризик несподіваних перевірок через відсутність системного підходу до моніторингу ситуації.</p> <p>Недостатня обізнаність щодо можливих санкцій і штрафів може спричинити більші витрати в майбутньому.</p> <p>Відсутність централізованого механізму контролю може спричинити негативний імідж роботодавця на ринку праці.</p>

IV. Вибір найбільш оптимального альтернативного способу досягнення цілей

Рейтинг результативності (досягнення цілей під час вирішення проблеми)	Бал результативності (за чотирибальною системою оцінки)	Коментарі щодо присвоєння відповідного бала
1. Альтернатива 1	1	Цілі прийняття регуляторного акта не можуть бути досягнуті

		(проблема продовжує існувати).
2. Альтернатива 2	4	Цілі прийняття регуляторного акта досягаються повною мірою (найбільш оптимальний баланс між інтересами всіх сторін).
3. Альтернатива 3	2	Часткове вирішення проблеми, але недостатнє для досягнення цілей. (проблема заборгованості може бути частково пом'якшена, але без законодавчих змін ризик її невирішення залишається високим).

Рейтинг результативності	Вигоди (підсумок)	Витрати (підсумок)	Обґрунтування відповідного місця альтернативи у рейтингу
1. Альтернатива 1.	У разі залишення існуючої нормативно-правової бази без змін - відсутність додаткового адміністративного навантаження та витрат на подання звітності про заборгованість.	Відсутність механізму оперативного реагування, зростання заборгованості заробітної плати, зниження рівня соціального захисту працівників, збільшення ризиків штрафів та перевірок - як наслідок додаткові витрати часу і ресурсів.	Кількість витрат перевищує кількість вигод.
2. Альтернатива 2.	Прийняття регуляторного акта забезпечить: - зменшення випадків заборгованості із заробітної плати; - зниження соціальної	На розгляд поданої одним роботодавцем інформації щодо порушення строків виплати заробітної плати витрати складатимуть 34 грн.	Даний спосіб дозволяє вирішити проблеми. Кількість вигод перевищує кількість

	<p>напруги та покращення бізнес-клімату;</p> <p>- збільшення рівня офіційних податкових надходжень та внесків до Пенсійного фонду.</p>	<p>Зазначені видатки складаються з витрат на оплату праці фахівців Держпраці та будуть здійснюватися в межах бюджетних призначень на функціонування Держпраці.</p> <p>Необхідність у додатковому виділенні коштів з державного бюджету відсутня.</p> <p>Витрати, які понесуть суб'єкти господарювання – 9120 грн для отримання первинної інформації та організації виконання вимог регулювання.</p>	<p>витрат.</p>
<p>3. Альтернатива</p> <p>3.</p>	<p>Посилення контролю без законодавчих змін:</p> <p>- використання наявних ресурсів без потреби в нових нормативно-правових актах;</p> <p>зменшення адміністративного навантаження на державні органи та бізнес.</p>	<p>Обмежена ефективність контролю, проблема затримок зарплати залишається невирішеною, зростання соціальної напруги серед працівників та роботодавців.</p> <p>Збільшення ризиків штрафів та перевірок - як наслідок додаткові витрати часу і ресурсів.</p>	<p>Часткове вирішення проблеми, але без забезпечення ефективного механізму звітності та реагування.</p>

Рейтинг	Аргументи щодо переваги обраної альтернативи / причини відмови від альтернативи	Оцінка ризику зовнішніх чинників на дію запропонованого регуляторного акта
1. Альтернатива	Такий спосіб відповідає вимогам	Ризику впливу зовнішніх

2.	чинного законодавства України. Завдяки прийняттю проекту акта розв'язується проблема та досягаються зазначені цілі.	факторів на дію регуляторного акта немає.
2. Альтернатива 3.	Державні органи можуть посилити поточні заходи (перевірки, моніторинг) без формального затвердження нових правил, проте відсутність механізму контролю з боку роботодавців призводить до зростання проблеми невикплати заробітної плати. Дана альтернатива не є ефективною для вирішення проблеми системної заборгованості, оскільки не забезпечує належного рівня прозорості та превентивного реагування, що робить її менш прийнятною порівняно з обраним варіантом регулювання.	Більшість ризиків є прогнозованими та піддаються мінімізації через проведення інформаційних кампаній, підготовку підприємств до виконання вимог та вдосконалення процедур державного контролю.
3. Альтернатива 1.	Дана альтернатива не дозволяє вирішити проблему та призведе до невідповідності вимог законодавства України та порушення соціально-економічних прав працівників.	Ризику впливу зовнішніх факторів на дію регуляторного акта немає.

V. Механізми та заходи, які забезпечать розв'язання визначеної проблеми

Механізмом, який забезпечить розв'язання проблем, є прийняття регуляторного акта та фактична реалізація його положень.

Проектом акта передбачається внесення змін до статті 115 Кодексу законів про працю України та статті 24 Закону України «Про оплату праці» щодо встановлення для роботодавців (юридичних та/або фізичних осіб, які використовують найману працю), які допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, обов'язку інформувати центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Організаційні заходи, які необхідні здійснити для впровадження проекту постанови:

а) дії суб'єктів господарювання – ознайомлення з проектом акта та заходами, спрямовані на його реалізацію; у разі допущення порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів інформувати центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням

законодавства про працю, у порядку та у строки, визначені Кабінетом Міністрів України;

б) дії центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю – забезпечення інформування громадськості про положення проєкту акта; збір та опрацювання інформації щодо порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, своєчасне виявлення негативних тенденцій та забезпечення оперативного прийняття управлінських рішень щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати роботодавцями.

Встановлення конкретного терміну інформування про порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів сприяє підвищенню прозорості і чіткості в управлінні та взаємовідносинах між роботодавцями та працівниками, а також враховує потреби працівників у отриманні своєї заробітної плати вчасно. Довготривала невивплата заробітної плати може серйозно вплинути на фінансове становище працівника та його сім'ї, якість їх життя, тому важливо мати чітке регулювання у цьому плані.

Обрана кількість днів (30) є стандартним терміном для більшості країн ЄС, що дозволяє інтегрувати українське законодавство в європейську правову систему, та є усталеною практикою в законодавстві України, яка часто використовується як «розумний строк» для фінансових зобов'язань та звітності.

Зазначений термін також відповідає загальноприйнятим стандартам і практикам у сфері праці та соціального захисту працівників, положенням статистичних спостережень, що робить його належним базисом для визначення порушення строків у контексті нагляду за додержанням законодавства про працю, таким що відповідає принципам державної регуляторної політики, зокрема принципу доцільності, та узгоджується з наступними нормативно-правовими актами.

Статтею 115 Кодексу законів про працю України визначено, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі порушення цих строків роботодавець несе відповідальність згідно із законодавством.

Статтею 175 Кримінального кодексу України передбачена кримінальна відповідальність за безпідставну невивплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць.

Пунктом 2 Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.12.1997 № 1427, передбачена компенсація працівникам втрати частини заробітної плати

у зв'язку з порушенням термінів її виплати, яка провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати заробітної плати.

Це означає, що вже після 30 календарних днів затримки працівник має право на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Наказом Державного комітету статистики України від 20.10.2011 № 264 затверджені Методологічні положення з організації державного статистичного спостереження «Стан виплати заробітної плати», якими визначено поняття заборгованість із виплати заробітної плати - це сума своєчасно невикраченої заробітної плати всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам, особам, які не перебувають в обліковому складі підприємства - сумісникам і працюючим за договорами, а також звільненим працівникам. Заборгованою вважається сума, яка включає всі нарахування в грошовій і натуральній формі з фонду оплати праці, за винятком обов'язкових утримань (податок із доходів фізичних осіб та суми єдиного внеску працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування), строк виплати якої минув до кінця місяця, у якому вона повинна бути виплачена.

Згідно з цими положеннями, як і у більшості випадків статистичної звітності, інформація про заборгованість збирається та аналізується на щомісячній основі, що відповідає 30-денному періоду та логічно узгоджується з процесом актуалізації статистичних даних, оскільки проводиться наступного місяця після звітного періоду. Це дозволить оперативно відображати реальний стан заборгованості із заробітної плати та її накопичення.

Відповідно, 30-денний строк надає достатньо часу для:

- коригування внутрішніх фінансових процесів роботодавця перед подачею офіційних даних;
- усунення порушень роботодавцем до моменту офіційної фіксації в інформуванні про заборгованість та вжиття заходів щодо виправлення ситуації без зайвого адміністративного навантаження (знайти фінансові ресурси, провести внутрішній аудит причин заборгованості, узгодити питання з банківськими установами чи кредиторами);
- оперативного отримання інформації, забезпечення не лише своєчасного контролю Держпраці, але й здійснення превентивних заходів (проведення роз'яснювальної роботи, консультативного супроводу), прийняття своєчасних рішень, особливо в умовах економічних чи соціальних криз;
- відстеження динаміки заборгованості та своєчасного реагування на випадки затримок виплат (не допущення накопичення значних боргів із заробітної плати);
- ефективного планування заходів з виявлення та усунення порушень.

Враховуючи вищезазначене та для спрощення обчислення строків і розрахунків в окремих випадках місяць приймається за 30 днів. Це допомагає уніфікувати та полегшити розрахункові процедури, уникнувши складнощів, які виникають через різну кількість днів у календарних місяцях (від 28 до 31).

VI. Оцінка виконання вимог регуляторного акта залежно від ресурсів, якими розпоряджаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування, фізичні та юридичні особи, які повинні проваджувати або виконувати ці вимоги

Реалізація регуляторного акта не потребуватиме додаткових бюджетних витрат. Витрати здійснюватимуться в рамках бюджетного фінансування центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю на відповідний рік.

Державне регулювання не передбачає утворення нового державного органу (або нового структурного підрозділу діючого органу).

Розрахунок витрат на виконання вимог регуляторного акта здійснено відносно центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та його територіальних органів, що залучені до процесу державного нагляду (контролю), (додається).

Розрахунок витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання вимог регулювання (Додаток 4 (Тест малого підприємництва) до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта) додається, а також витрат на одного суб'єкта господарювання середнього та великого підприємства (Додаток 2 до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта), проведено в межах даного Аналізу.

VII. Обґрунтування запропонованого строку дії регуляторного акта

Запропонований регуляторний акт набирає чинності від дня опублікування.

Строк дії акта є необмеженим та залежить від чинності нормативно-правових актів у цій сфері.

VIII. Визначення показників результативності дії регуляторного акта

Показниками результативності регуляторного акта є:

1. Наявність оперативної та повної інформації щодо роботодавців, які допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів.

2. Посилення державного контролю за виплатою заробітної плати. Завдяки обов'язковому інформуванню про порушення строків виплати, державні органи зможуть ефективніше здійснювати моніторинг та контроль. Це допоможе швидше реагувати на проблеми з невиплатою зарплати, що в свою чергу сприятиме скороченню кількості таких випадків.

3. Посилення захисту прав працівників завдяки регулярному контролю і відповідному моніторингу з боку держави.

4. Посилення ролі державних органів у захисті прав працівників. Центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, отримає нові інструменти для контролю ситуації та захисту прав працівників. Це сприятиме підвищенню ефективності роботи і кращій взаємодії з роботодавцями та працівниками.

5. Дотримання соціально-економічних прав працівників. Оперативне інформування і втручання держави може допомогти уникати соціальних конфліктів, що позитивно вплине на загальну стабільність у суспільстві.
6. Підвищення відповідальності роботодавців. Законопроект зобов'язує роботодавців не тільки виплачувати зарплату вчасно, але й звітувати про порушення. Це може сприяти тому, що роботодавці будуть відповідальніше ставитися до своїх зобов'язань перед працівниками, а також до дотримання норм трудового законодавства загалом.
7. Прозорість та чіткість у вирішенні трудових спорів. Запровадження чіткого механізму інформування та моніторингу може зменшити кількість невирішених трудових спорів і конфліктів між працівниками та роботодавцями. Завдяки прозорим процедурам усі сторони зможуть чітко розуміти свої права та обов'язки.
8. Поліпшення міжнародного іміджу України. Прийняття такого закону покращить імідж України на міжнародному рівні як держави, що захищає трудові права своїх громадян і дотримується міжнародних стандартів у сфері праці.
9. Розмір надходжень до державного бюджету становитиме приблизно 1 464,7 млн грн.
10. Дія акта поширюватиметься на всіх суб'єктів господарювання, в тому числі фізичних осіб (за даними Держстату станом на 2023 рік становить 1913193 одиниць), але звітність подаватимуть лише ті, які мають заборгованість із заробітної плати.
11. Час, що витратиться суб'єктами господарювання та/або фізичними особами на обробку поданої інформації, в середньому становить від 36 годин на рік, а витрати становитимуть 9 120 грн.
12. Мінімальний очікуваний показник рівня поінформованості роботодавців становить 80%.

ІХ. Визначення заходів, за допомогою яких здійснюватиметься відстеження результативності дії регуляторного акта

Відстеження результативності регуляторного акта буде здійснюватись шляхом проведення базового, повторного та періодичних відстежень його результативності.

Базове відстеження результативності вищезазначеного регуляторного акта буде здійснюватись до дня набрання чинності цим актом.

Повторне відстеження здійснюватиметься через рік з дня набрання чинності цим регуляторним актом.

Періодичні відстеження здійснюватимуться раз на кожні три роки, починаючи з дня закінчення заходів з повторного відстеження результативності цього акта.

Відстеження результативності регуляторного акта здійснюватиметься статистичними методом шляхом аналізу статистичних даних.

Додаток 4
до Методики проведення аналізу
впливу регуляторного акта

ТЕСТ

малого підприємництва (М-Тест)

1. Консультації з представниками мікро- та малого підприємництва щодо оцінки впливу регулювання

Консультації щодо визначення впливу запропонованого регулювання на суб'єктів малого підприємництва та визначення детального переліку процедур, виконання яких необхідно для здійснення регулювання не проводилось.

2. Вимірювання впливу регулювання на суб'єктів малого підприємництва (мікро- та малі):

кількість суб'єктів малого підприємництва, на яких поширюється регулювання: 202 (одиниці), у тому числі малого підприємництва 137 (одиниць) та мікропідприємництва 65 (одиниць);

питома вага суб'єктів малого підприємництва у загальній кількості суб'єктів господарювання, на яких проблема справляє вплив 44 % (відсотків) (відповідно до таблиці "Оцінка впливу на сферу інтересів суб'єктів господарювання" додатка 1 до Методики проведення аналізу впливу регуляторного акта).

3. Розрахунок витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання вимог регулювання

Порядковий номер	Найменування оцінки	У перший рік (стартовий рік впровадження регулювання)	Періодичні (за наступний рік)	Витрати за п'ять років
Оцінка "прямих" витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання регулювання				
1	Придбання необхідного обладнання (пристроїв, машин, механізмів) <i>Формула:</i> <i>кількість необхідних одиниць обладнання X вартість одиниці</i>	-	-	-
2	Процедури перевірки та/або постановки на відповідний облік у визначеному органі державної влади чи місцевого самоврядування <i>Формула:</i> <i>прямі витрати на процедури перевірки (проведення первинного обстеження) в органі державної влади + витрати часу на процедуру обліку (на одиницю обладнання) X вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата) X оціночна кількість процедур обліку за рік) X кількість необхідних одиниць обладнання одному суб'єкту малого підприємництва</i>	-	-	-

3	Процедури експлуатації обладнання (експлуатаційні витрати - витратні матеріали) <i>Формула:</i> <i>оцінка витрат на експлуатацію обладнання (витратні матеріали та ресурси на одиницю обладнання на рік) X кількість необхідних одиниць обладнання одному суб'єкту малого підприємництва</i>	-	-	-
4	Процедури обслуговування обладнання (технічне обслуговування) <i>Формула:</i> <i>оцінка вартості процедури обслуговування обладнання (на одиницю обладнання) X кількість процедур технічного обслуговування на рік на одиницю обладнання X кількість необхідних одиниць обладнання одному суб'єкту малого підприємництва</i>	-	-	-
5	Інші процедури (уточнити)	-	-	-
6	Разом, гривень <i>Формула:</i> <i>(сума рядків 1 + 2 + 3 + 4 + 5)</i>		X	
7	Кількість суб'єктів господарювання, що повинні виконати вимоги регулювання, одиниць	202		
8	Сумарно, гривень <i>Формула:</i> <i>відповідний стовпчик "разом" X кількість суб'єктів малого підприємництва, що повинні виконати вимоги регулювання (рядок 6 X рядок 7)</i>		X	
Оцінка вартості адміністративних процедур суб'єктів малого підприємництва щодо виконання регулювання та звітування				
9	Процедури отримання первинної інформації про вимоги регулювання <i>Формула:</i> <i>витрати часу на отримання інформації про регулювання, отримання необхідних форм та заявок X вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата) X оціночна кількість</i>		Отримання інформації про вимоги	

	<i>форм</i>			
10	<p>Процедури організації виконання вимог регулювання</p> <p><i>Формула:</i> <i>витрати часу на розроблення та впровадження внутрішніх для суб'єкта малого підприємництва процедур на впровадження вимог регулювання X</i> <i>вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата) X</i> <i>оціночна кількість внутрішніх процедур</i></p>	<p>0,25 год. x 48 грн + 20 грн. = 32 грн. x 12 міс = 384 грн.</p> <p>0,25 год. – час, який витрачається для підготовки відповідної інформації</p> <p>48 грн. встановлена у 2024 році мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі (Закон України «Про Державний бюджет України на 2024 рік»)</p> <p>20 грн. – вартість надання відповідної інформації</p> <p>12 разів на рік (щомісяця)</p>	<p>0,25 год. x 48 грн + 20 грн. = 32 грн. x 12 міс = 384 грн.</p>	<p>384 грн x 5 = 1920 грн.</p>
11	<p>Процедури офіційного звітування</p> <p><i>Формула:</i> <i>витрати часу на отримання інформації про порядок звітування щодо регулювання, отримання необхідних форм та визначення органу, що приймає звіти та місця звітності + витрати часу на заповнення звітних форм + витрати часу на передачу звітних форм (окремо за засобами передачі інформації з оцінкою кількості суб'єктів, що користуються формами засобів – окремо електронна звітність, звітність до органу, поштовим зв'язком тощо) + оцінка витрат часу на корегування (оцінка природного рівня помилок)) X</i> <i>вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата) X</i> <i>оціночна кількість оригінальних звітів X</i> <i>кількість періодів звітності за рік</i></p>			
12	Процедури щодо забезпечення процесу перевірок			

	<i>Формула: витрати часу на забезпечення процесу перевірок з боку контролюючих органів X вартість часу суб'єкта малого підприємництва (заробітна плата) X оціночна кількість перевірок за рік</i>			
13	Інші процедури (уточнити)			
14	Разом, гривень <i>Формула: (сума рядків 9 + 10 + 11 + 12 + 13)</i>	384 грн	384 грн	1920 грн
15	Кількість суб'єктів малого підприємництва, що повинні виконати вимоги регулювання, одиниць	202	202	202
16	Сумарно, гривень <i>Формула: відповідний стовпчик "разом" X кількість суб'єктів малого підприємництва, що повинні виконати вимоги регулювання (рядок 14 X рядок 15)</i>	77 568 грн	77 568 грн	387 840 грн

Бюджетні витрати на адміністрування регулювання суб'єктів малого підприємництва

Розрахунок бюджетних витрат на адміністрування регулювання здійснюється окремо для кожного відповідного органу державної влади чи органу місцевого самоврядування, що залучений до процесу регулювання.

Державний орган, для якого здійснюється розрахунок вартості адміністрування регулювання:

Головне управління (Управління) Держпраці в областях

Процедура регулювання суб'єктів малого підприємництва (розрахунок на одного типового суб'єкта господарювання малого підприємництва - за потреби окремо для суб'єктів малого та мікропідприємств)	Планові витрати часу на процедуру	Вартість часу співробітника органу державної влади відповідної категорії (заробітна плата)	Оцінка кількості процедур за рік, що припадають на одного суб'єкта	Оцінка кількості суб'єктів, що підпадають під дію процедури регулювання	Витрати на адміністрування регулювання* (за рік), гривень
1. Облік суб'єкта господарювання, що перебуває у сфері регулювання	-	-	-	-	-

2. Поточний контроль за суб'єктом господарювання, що перебуває у сфері регулювання, у тому числі:	-	-	-	-	-
камеральні	-	-	-	-	-
виїзні	-	-	-	-	-
3. Підготовка, затвердження та опрацювання одного окремого акта про порушення вимог регулювання	-	-	-	-	-
4. Реалізація одного окремого рішення щодо порушення вимог регулювання	-	-	-	-	-
5. Оскарження одного окремого рішення суб'єктами господарювання	-	-	-	-	-
6. Підготовка звітності за результатами регулювання	-	-	-	-	-
7. Інші адміністративні процедури (уточнити): Розгляд справи про накладення штрафу та прийняття рішення*	0,5 год.	64**	1	202	6 464 грн
Разом за рік	X	X	X	X	6 464 грн
Сумарно за п'ять	X	X	X	X	32 320 грн

років					
-------	--	--	--	--	--

* Вартість витрат, пов'язаних з адмініструванням процесу регулювання державними органами, визначається шляхом множення фактичних витрат часу персоналу на заробітну плату спеціаліста відповідної кваліфікації та на кількість суб'єктів, що підпадають під дію процедури регулювання, та на кількість процедур за рік.

** В обрахуванням наведено дані для проведення одного усного опитування для одного працівника.

Якщо державне регулювання передбачає утворення нового державного органу (або нового структурного підрозділу діючого органу), необхідно визначити повний запланований річний бюджет нового органу (структурного підрозділу) $\times 5$ років = _____ гривень.

Порядковий номер	Назва державного органу	Адміністрування регулювання, гривень	Сумарні витрати на адміністрування регулювання за п'ять років, гривень
Сумарно бюджетні витрати на адміністрування регулювання суб'єктів малого підприємництва			

4. Розрахунок сумарних витрат суб'єктів малого підприємництва, що виникають на виконання вимог регулювання

Порядковий номер	Показник	Перший рік регулювання (стартовий)	За п'ять років
1	Оцінка "прямих" витрат суб'єктів малого підприємництва на виконання регулювання	дані рядка 8 пункту 3 цього додатка	дані рядка 8 пункту 3 цього додатка
2	Оцінка вартості адміністративних процедур для суб'єктів малого підприємництва щодо виконання регулювання та звітування	дані рядка 16 пункту 3 цього додатка 77 568 грн	дані рядка 16 пункту 3 цього додатка 387 840 грн
3	Сумарні витрати малого підприємництва на виконання запланованого регулювання	сума рядків 1 та 2 цієї таблиці 77 568 грн	сума рядків 1 та 2 цієї таблиці 387 840 грн
4	Бюджетні витрати на адміністрування регулювання суб'єктів малого підприємництва	дані з таблиці "Бюджетні витрати на адміністрування регулювання суб'єктів малого підприємництва" цього додатка 6 464 грн	дані з таблиці "Бюджетні витрати на адміністрування регулювання суб'єктів малого підприємництва" цього додатка

			32 320 грн
5	Сумарні витрати на виконання запланованого регулювання	сума рядків 3 та 4 цієї таблиці 84 032 грн	сума рядків 3 та 4 цієї таблиці 420 160 грн

5. Розроблення корегуючих (пом'якшувальних) заходів для малого підприємства щодо запропонованого регулювання

На основі оцінки сумарних витрат малого підприємства на виконання запланованого регулювання (за перший рік регулювання та за п'ять років) з метою вирівнювання питомої вартості адміністративного навантаження між суб'єктами великого, середнього та малого підприємства пропонуються такі компенсаторні механізми (наприклад, зміна періодичності надання звітів для малого чи мікропідприємства, поріг за розміром суб'єкта чи його розміром річного обороту для виключення з-під регулювання, запровадження інших компенсаторів) (опис та викладення уточнених норм регулювання):

На основі запропонованих компенсаторів для суб'єктів малого підприємства проводиться повторна оцінка витрат суб'єктів малого підприємства для скорегованих процедур починаючи з пункту 2 цього додатка.

Показник	Сумарні витрати малого підприємства на виконання запланованого регулювання за перший рік, гривень	Сумарні витрати малого підприємства на виконання запланованого регулювання за п'ять років, гривень
Заплановане регулювання		
За умов застосування компенсаторних механізмів для малого підприємства		
Сумарно: зміна вартості регулювання малого підприємства		

Додаток 2
до Методики проведення аналізу
впливу регуляторного акта

ВИТРАТИ

на одного суб'єкта господарювання великого і середнього підприємництва, які
виникають внаслідок дії регуляторного акта

Порядковий номер	Витрати	За перший рік	За п'ять років
1	Витрати на придбання основних фондів, обладнання та приладів, сервісне обслуговування, навчання/підвищення кваліфікації персоналу тощо, гривень	0,00	0,00
2	Податки та збори (зміна розміру податків/зборів, виникнення необхідності у сплаті податків/зборів), гривень	0,00	0,00
3	Витрати, пов'язані із веденням обліку, підготовкою та поданням звітності державним органам, гривень	144	720
4	Витрати, пов'язані з адмініструванням заходів державного нагляду (контролю) (перевірок, штрафних санкцій, виконання рішень/ приписів тощо), гривень	0,00	0,00
5	Витрати на отримання адміністративних послуг (дозволів, ліцензій, сертифікатів, атестатів, погоджень, висновків, проведення незалежних/обов'язкових експертиз, сертифікації, атестації тощо) та інших послуг (проведення наукових, інших експертиз, страхування тощо), гривень	0,00	0,00
6	Витрати на оборотні активи (матеріали, канцелярські товари тощо), гривень	240,0	1200
7	Витрати, пов'язані із наймом додаткового персоналу, гривень	0,00	0,00
8	Інше (уточнити), гривень	0,00	0,00
9	РАЗОМ (сума рядків: 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8), гривень	384	1920
10	Кількість суб'єктів господарювання великого та середнього підприємництва, на яких буде поширено регулювання, одиниць	254	254
11	Сумарні витрати суб'єктів господарювання великого та середнього підприємництва, на виконання регулювання (вартість регулювання) (рядок 9 x рядок 10), гривень	97 536	487 680

Розрахунок відповідних витрат на одного суб'єкта господарювання

Вид витрат	У перший рік	Періодичні (за рік)	Витрати за п'ять років
Витрати на придбання основних фондів, обладнання та приладів, сервісне обслуговування, навчання/підвищення кваліфікації персоналу тощо	0,00	0,00	0,00

Вид витрат	Витрати на сплату податків та зборів (змінених/нововведених) (за	Витрати за п'ять років
------------	--	------------------------

	рік)	
Податки та збори (зміна розміру податків/зборів, виникнення необхідності у сплаті податків/зборів)	0,00	0,00

Вид витрат	Витрати* на ведення обліку, підготовку та подання звітності (за рік)	Витрати на оплату штрафних санкцій за рік	Разом за рік	Витрати за п'ять років
Витрати, пов'язані із веденням обліку, підготовкою та поданням звітності державним органам (витрати часу персоналу)	144	0,00	144	720

* Вартість витрат, пов'язаних із підготовкою та поданням звітності державним органам, визначається шляхом множення фактичних витрат часу персоналу на заробітну плату спеціаліста відповідної кваліфікації).

Оціночно суб'єктом господарювання витрачається 0,25 год на створення відповідної інформації.

Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» встановлена мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі в сумі 48 грн. 12 разів на рік (щомісяця)

$0,25 \text{ год.} \times 48 \text{ грн} \times 12 \text{ міс} = 144 \text{ грн.}$

Вид витрат	Витрати* на адміністрування заходів державного нагляду (контролю) (за рік)	Витрати на оплату штрафних санкцій та усунення виявлених порушень (за рік)	Разом за рік	Витрати за п'ять років
Витрати, пов'язані з адмініструванням заходів державного нагляду (контролю) (перевірок, штрафних санкцій, виконання рішень/ приписів тощо)	0	0	0	0

* Вартість витрат, пов'язаних з адмініструванням заходів державного нагляду (контролю), визначається шляхом множення фактичних витрат часу персоналу на заробітну плату спеціаліста відповідної кваліфікації.

Вид витрат	Витрати на проходження відповідних процедур (витрати часу, витрати на експертизи, тощо)	Витрати безпосередньо на дозволи, ліцензії, сертифікати, страхові поліси (за рік - стартовий)	Разом за рік (стартовий)	Витрати за п'ять років
Витрати на отримання адміністративних послуг (дозволів, ліцензій,	0,00	0,00	0,00	0,00

сертифікатів, атестатів, погоджень, висновків, проведення незалежних / обов'язкових експертиз, сертифікації, атестації тощо) та інших послуг (проведення наукових, інших експертиз, страхування тощо)				
---	--	--	--	--

Вид витрат	За рік (стартовий)	Періодичні (за наступний рік)	Витрати за п'ять років
*Витрати на оборотні активи (матеріали, канцелярські товари тощо)	240	240	1200

* Під оборотними активами розуміється витрати на папір та копіювання первинних документів, необхідних для проведення інспекційного заходу. Оціночно суб'єктом господарювання витрачається 20 гривень на друк одного аркуша та направлення його засобами поштового зв'язку - 12 разів на рік (щомісячно).

20 грн. x 12 міс = 240 грн.

Вид витрат	Витрати на оплату праці додатково найманого персоналу (за рік)	Витрати за п'ять років
Витрати, пов'язані із наймом додаткового персоналу	0,00	0,00

наданні державної підтримки та/або допомоги фізичним/юридичним особам?							
Чи будуть надаватися нові та/або вноситися зміни у наданні допомоги, виплати, пенсії, тощо певним заінтересованим сторонам?		✓		✓		✓	✓
2. Оплата праці							
Чи будуть змінюватись умови оплати праці працівників установ та організацій, що утримуються з відповідних бюджетів?		✓		✓		✓	✓
Чи буде збільшено/зменшено чисельність працівників бюджетної установи?		∨		∨		∨	
3. Майно, роботи, послуги							
Чи будуть придбавати / передавати / списувати рухоме/нерухоме майно?		✓		✓		✓	✓
Чи планується отримання майна у натуральній формі, яке потребуватиме у подальшому обслуговування?		✓		✓		✓	✓
Чи треба буде здійснювати публічні закупівлі товарів, робіт і послуг?		∨		∨		∨	∨
Чи треба буде розробляти вебсайт / онлайн-системи / курси / реєстри тощо?		✓		✓		✓	✓
Чи треба буде проводити комунікаційні заходи та/або заходи з інформування щодо нових процедур і правил для працівників?		✓		✓		✓	✓
Чи будуть зменшуватися або збільшуватися видатки на зв'язок, оплату комунальних послуг, оренду, поточний ремонт тощо?		✓		✓		✓	✓
Чи треба буде проводити базове навчання для працівників?		✓		✓		✓	✓
4. Доходи							
Чи буде введено, змінено чи скасовано наявні податки, збори та інші доходи?		✓		✓		✓	✓
Чи буде змінено структуру наявних податків, зборів та інших доходів?		✓		✓		✓	✓
Чи будуть змінюватись джерела здійснення видатків та надання кредитів з бюджету?		✓		✓		✓	✓
Чи будуть будь-кому надаватися пільги в оподаткуванні?		✓		✓		✓	✓
5. Боргові зобов'язання та гарантії							
Чи відбудеться вплив на обсяг державного/місцевого боргу та гарантованого державою / Автономною Республікою Крим, обласною радою чи територіальною громадою міста боргу?		✓		✓		✓	✓
6. Повноваження							
Чи будуть передаватися повноваження на здійснення видатків з державного до місцевих та/або з місцевих до державного бюджетів?		✓		✓		✓	

з них: за бюджетними програмами КПКВК або ТПКВКМБ та ККК												
(розписати за кодами бюджетної класифікації)												

7.3. Гарантії

з/п	Найменування суб'єкта господарювання	Мета / інвестиційний проект	Рік набрання чинності гарантійною угодою	Гарантійні зобов'язання			
				сума гарантованого кредиту (позики) в іноземній валюті		сума гарантованого кредиту (позики) в національній валюті	додаткові зобов'язання, виконання яких гарантуються
				код валют	сума		
Разом		x	x	x	x		

7.4. Запозичення

№ з/п	Ініціатор залучення кредиту (позики) / кінцевий позичальник	Мета / інвестиційний проект, на реалізацію якого запозичуються кошти	Вибірка кредиту (позики)		Сума кредиту (позики)			Умови кредиту (позики)	
			рік	сума у валюті кредиту (позики)	сума у валюті кредиту (позики)		сума в національній валюті		
					код валюти	сума			
1			поточний (n)					термін кредиту (позики)	
			(n+1)					відсоткова ставка	
			(n+2)					комісійні платежі	
			(n+3)					інші обов'язкові платежі	
								штрафні санкції	
Разом		x	x	x	x		x	x	

8. Обґрунтування та припущення щодо оцінки прямого та опосередкованого впливу проекту акта на надходження та витрати державного та/або місцевого бюджетів, перелік ризиків, у тому числі фіскальних

Поточний рік (n)
<p>Реалізація проекту акта буде здійснюватись центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, в межах бюджетних призначень на функціонування відповідного органу.</p> <p>Необхідність у додатковому виділенні коштів з державного бюджету відсутня.</p>
Рік (n+1)
Рік (n+2)
Рік (n+3)



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)

вул. М. Грушевського, 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044) 200-47-53, факс (044) 253-63-71,
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № _____ від _____

Кабінет Міністрів України

Щодо виконання пункту 22 Плану заходів

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03.09.2024 № 838 План заходів щодо дерегуляції господарської діяльності та покращення бізнес-клімату, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1413 (далі – План заходів), викладено в новій редакції.

Новим пунктом 22 Плану заходів Мінекономіки доручено розробити та подати на розгляд Кабінету Міністрів України законопроект про внесення змін до статті 115 Кодексу законів про працю України щодо установа процедури подання суб'єктами господарювання у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку інформації про наявність заборгованості із заробітної плати та звільнення від цього обов'язку тих суб'єктів господарювання, у яких заборгованість відсутня.

При цьому строк виконання зазначеного заходу визначено III квартал 2024 року.

З метою оперативного виконання пункту 22 Плану заходів Мінекономіки спільно з Держпраці розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати» (далі – проект Закону).

Наразі проводяться узгоджувальні процедури щодо проекту Закону згідно з вимогами Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950, та Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності».



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат **6FA97849F1B2570D040000007E640100F99F0400**

Дійсний з **20.09.2024 13:18:13** по **20.09.2026 13:18:13**

Мінекономіки



4704-01/9083-01 від 29.01.2025 09:34

Так, листом Мінекономіки від 11.11.2024 № 4704-05/80410-03 проект Закону направлено на погодження до заінтересованих органів. Листом Мінекономіки від 06.12.2024 № 4704-05/87852-03 проект Закону надіслано до Державної регуляторної служби України відповідно до статті 21 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності».

Державною регуляторною службою України винесено рішення № 8 від 08.01.2025 про відмову в погодженні проекту Закону (додається).

З огляду на зазначене та згідно з частиною шостою статті 21 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності», Мінекономіки готує проект Закону на повторний розгляд Державною регуляторною службою України.

Заступник Міністра економіки України

Тетяна БЕРЕЖНА



СЕКРЕТАРІАТ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

вул. Грушевського, 12/2, Київ, 01008, тел. (044) 256 7624, телефакс (044) 254 0584, www.kmu.gov.ua

Мінекономіки – скликання ДРС

Розглянувши лист Мінекономіки від 29 січня 2025 р. № 4704-01/9083-01, просимо продовжити відповідну роботу та з урахуванням резолюції Прем'єр-міністра України від 28 січня 2025 р. № 3210/0/1-25 прискорити подання відповідного проекту акта на розгляд Уряду в установленому порядку.

**Заступник Державного
секретаря Кабінету Міністрів**

Володимир ФЕДОРЧУК



ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ОПРИЛЮДНЕННЯ ПРОЕКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ ЩОДО ІНФОРМУВАННЯ ПРО ПОРУШЕННЯ СТРОКІВ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ»

15.11.2024 | 11:11 | Департамент праці

Відповідно до статті 9 Закону України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» Міністерство економіки України оприлюднює проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати» (далі – проект акта).

Проект акта розроблено з метою забезпечення своєчасного виявлення негативних тенденцій та оперативного прийняття управлінських рішень щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати.

Крім того проект спрямований на зниження адміністративного тиску на бізнес шляхом звуження кола суб'єктів господарювання, зобов'язаних подавати звітність про заборгованість із заробітної плати. Це дозволить більш адресно реагувати на проблеми із заборгованістю і зменшити навантаження на роботодавців, які виплачують заробітну плату у встановлені законодавством строки.

Проектом акта передбачено установлення процедури подання суб'єктами господарювання у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку інформації про наявність заборгованості із заробітної плати та звільнення від цього обов'язку тих суб'єктів господарювання, у яких заборгованість відсутня.

Електронну версію проекту акта, пояснювальної записки, порівняльної таблиці та аналізу регуляторного впливу розміщено на сайті Мінекономіки (www.me.gov.ua) у розділі "Документи" в рубриці "[Обговорення проектів документів](#)".

Пропозиції та зауваження просимо надсилати протягом місяця з дня оприлюднення за адресами:

Міністерство економіки України 01008, Україна, м. Київ, вулиця М. Грушевського, 12/2, E-mail: novykova@me.gov.ua

Державна регуляторна служба України 01011, м. Київ, вул. Арсенальна, 9/11, e-mail: inform@drs.gov.ua.