



ЧЕРНІВЕЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ЧЕРНІВЕЦЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРНІВЕЦЬКА ОБЛАСНА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
КОМУНАЛЬНА УСТАНОВА
«НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ЯКОСТІ ОСВІТИ ТА КООРДИНАЦІЇ
ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОБЛАСТІ»

*вул. Аркадія Жуковського, 23; м. Чернівці; 58002; тел. (0372) 55-08-10
e-mail: analitykcv@ukr.net; код ЄДРПОУ 38289540*

20.03.2026 № 02-06/54

**Керівникам місцевих органів управління
у сфері освіти територіальних громад**

**Директорам закладів фахової передвищої,
професійної освіти та закладів обласного
підпорядкування**

**Про ситуації, що призводять
до невиконання нормативу з
працевлаштування інвалідів**

Наближаємося до завершення I кварталу 2026 року. Отже, скоро визначатимемо: чи виконано норматив з працевлаштування осіб з інвалідністю за цей період і чи доведеться сплачувати внески за недотримання нормативу.

Надсилаємо, для використання у роботі, роз'яснення про ситуації, які призводять до невиконання нормативу і підказки як їх можна уникнути **Яни ЯРОШЕНКО**, експерта з трудового права, кадрового та військового обліку.

Як зрозуміти, чи виконано норматив за квартал

Нагадаємо, що з 01.01.2026 діють нові правила виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю.

Серед новацій:

1. норматив тепер обраховуємо щокварталу;
2. для зарахування в норматив особа з інвалідністю має працювати за **основним місцем роботи та отримувати зарплату більшу за мінімальну** (у 2026 році – **8647 грн**). Зауважте: мова йде про **нараховану зарплату**, а не про виплату «на руки»;
3. у разі невиконання нормативу слід сплатити цільовий внесок.

Щоб зрозуміти, чи виконано норматив за квартал, слід порівняти розрахований норматив та середньооблікову кількість штатних працівників з інвалідністю, які працевлаштовані роботодавцем з урахуванням вимог, визначених законодавством. Тепер розберімо практичні кейси, коли норматив не виконано.

Особа з інвалідністю за сумісництвом

Кейс 1. Працівник з інвалідністю III групи працює на 1,5 ставки. Норматив працівників з інвалідністю для підприємства у I кварталі – 2 особи. Оклад за посадою – 20 000 грн. Чи виконано норматив?

Ні, норматив не виконано. Працівник з інвалідністю III групи зараховується у норматив як 1 особа. У [ст. 18-2](#) Закону України [від 21.03.1991 № 875-XII](#) «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (далі – Закон №875) йдеться про визначення нормативу на підставі такого показника як середньооблікова кількість штатних працівників (далі – СКШП). Він визначається за нормами [Інструкції](#) зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Держстату [від 28.09.2005 № 286](#) (далі – Інструкція № 286).

Головне правило: до показника включаємо працівників **за основним місцем роботи**. Працівники, які працюють за сумісництвом, не враховуються при розрахунку середньооблікової чисельності працівників ([пп. 2.6.1 Інструкції №286](#)).

Відповідно:

1. у разі оформлення особи з інвалідністю як зовнішнього сумісника така особа з інвалідністю не буде зарахована у виконання нормативу;
2. коли у вас співробітник працює за основним місцем роботи та як внутрішній сумісник, то його, при розрахунку середньооблікової чисельності, **рахуємо як одну особу**.

Якщо працівник працює на так звані 1,5 ставки, то це означає, що він працює за основним місцем роботи та за внутрішнім сумісництвом. Отже, працівник зараховується як 1 особа.

Зарплата менше мінімальної заробітної плати (далі – МЗП)

Кейс 2. Працівник з інвалідністю 3 групи працює за основним місцем роботи на 0,25 ставки (2 години на добу). Оклад – 12000. На підприємстві має бути 1 особа з інвалідністю. Чи зараховується наш працівник у виконання нормативу?

Ні, не зараховується. З 01.01.2026 для врахування працівника з інвалідністю до нормативу є додаткова умова – його заробітна плата, незалежно від того, на повну чи неповну ставку він працює, має перевищувати повну

мінімальну заробітну плату. Такий висновок робимо з огляду на [ст. 18-2 Закону № 875](#).

У ситуації, що розглядається, **нарахована** зарплата працівника становить 3 000 грн (12 000 грн x 0,25), тобто менше МЗП (8 647 грн). Отже, хоча на підприємстві фактично працює особа з інвалідністю за основним місцем роботи, такий працівник не буде врахований у виконання нормативу.

Щоб працівника врахувати у виконання нормативу, необхідно «дотягнути» нараховану зарплату такого працівника до суми, що перевищує 8647 грн (мінімальну зарплату). Це можна зробити через:

1. збільшення окладу за посадою. Враховуючи, що працівник працює на 0,25 ставки, то оклад має перевищувати 34 588 грн. Тоді нарахована зарплата буде 8 650 грн (34 600 грн x 0,25), що перевищує МЗП (8 647 грн);
2. збільшення кількості відпрацьованого працівником часу. Наприклад, щоб він працював приблизно на 0,75 ставки (30 годин на тиждень), тоді нарахована зарплата становитиме 9 000 грн, що більше МЗП;
3. нараховуючи щомісяця премії, доплати або надбавки (при збереженні тієї ж зайнятості) у сумі, більшій за 5 647 грн.

Таким чином, неповна зайнятість може зберігатися, проте слід контролювати рівень заробітної плати.

Кейс 3. У штатному розписі одна посада. На цій посаді працює 2 працівники з інвалідністю. Кожен – за основним місцем роботи, по 0,5 ставки. Оклад – 10 000. Чи виконано норматив, адже працівникам нараховується більше МЗП?

Ні, норматив не виконано. «Зарплатний» критерій слід контролювати щодо кожного працівника окремо. Оскільки кожен працює по 0,5 ставки, то їх нарахована зарплата менше МЗП (10 000 x 0,5 = 5 000 грн).

Лайфхак: якщо оклад за посадою буде вищий, наприклад, 17 400 грн, то у виконання нормативу буде зараховано 2 особи з інвалідністю, адже, кожен працівник працює за основним місцем роботи і його зарплата складає 8 700 грн (тобто більше МЗП)

Неповна зайнятість, але повністю сплачено ЄСВ

Кейс 4. Працівнику з інвалідністю встановлено неповну зайнятість (4 години з понеділка по п'ятницю). Оклад на повній зайнятості за посадою – 9000 грн. Чи буде враховано такого працівника до нормативу, якщо роботодавець здійснюватиме оплату пропорційно зайнятості, а ЄСВ сплачуватиме з повного окладу?

Ні, такий працівник не враховується у виконання нормативу. До виконання нормативу зараховуються працівники з інвалідністю, які мають **нараховану** зарплату більшу за МЗП.

Увага! Виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю **не залежить від суми ЄСВ, сплаченої роботодавцем за такого працівника.**

Через лікарняний зарплата менше МЗП

Кейс 5. Працівнику з інвалідністю у січні 2026 нараховано лікарняні та зарплату за фактично відпрацьований час. Загальна сума більше мінімальної зарплати, а ось без лікарняних сума заробітку менша за мінімальну зарплату. Чи виконано «зарплатний» критерій?

Поки що немає офіційних роз'яснень, чи враховуються лікарняні працівника з інвалідністю до зарплати при визначенні «зарплатного критерію». Відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату [від 13.01.2004 №5](#), лікарняні не відносять до фонду оплати праці. Тому, вважаємо, ризиковано їх враховувати до зарплати працівника з інвалідністю.

Але зауважте, щоб лікарняні вплинули на «зарплатний критерій», це має бути тривалий лікарняний або він має бути в кожному місяці кварталу. Якщо ж працівнику оплачено стандартний лікарняний, наприклад, 10 к.дн., то навіть, якщо в одному місяці «зарплатний критерій» не буде виконано, на норматив за I квартал це не вплине.

Наприклад, якщо в січні через лікарняні не буде виконано «зарплатний критерій» і працівник не зараховується до СКШП осіб з інвалідністю, то норматив за I квартал все одно буде виконано: $(0 \text{ січ.} + 1 \text{ лют.} + 1 \text{ бер.}) : 3 = 0,6667 = 1$ (осіб з інвалідністю).

Але! Якщо норматив складає, наприклад, 3 особи з інвалідністю, на підприємстві працює 3 особи з інвалідністю, але всі вони хворіли протягом кварталу і по 1 місяцю не враховані у виконання нормативу, то матимемо наступну картину (цифри умовні): $(2 \text{ січ.} + 2 \text{ лют.} + 2 \text{ бер.}) : 3 = 2$ (особи з інвалідністю).

В результаті: норматив не виконано.

В I кварталі була неоплачувана відпустка

Кейс 6. Працівнику з інвалідністю (основне місце роботи, оклад – 15 000 грн) з 03.02.2026 надано неоплачувану відпустку на період дії воєнного стану строком на 90 к.дн. Чи буде він врахований у виконання нормативу?

Ні, в місяцях, у яких працівник буде у такій відпустці та йому **не буде нараховано зарплату, більшу за мінімальну,** він не буде врахований у виконання нормативу.

Нагадаємо, що відповідно до [ст. 18-2 Закону №875](#) для врахування працівника з інвалідністю у виконання нормативу його нарахована заробітна

плата за місяць, незалежно від зайнятості, має складати не менше повної мінімальної заробітної плати.

Цікаве уточнення щодо «працюючої» особи. Якщо читати норму буквально, то для зарахування у норматив працівник має фактично працювати. Виходить, що у загальному випадку, якщо працівник з інвалідністю **весь місяць перебуває у неоплачуваній відпустці**, то за такий місяць він не враховується у виконання нормативу.

Але! На нашу думку, якщо в цей час працівнику буде нарахована премія або матеріальна допомога в розмірі більшому за МЗП, то є шанси включити такого працівника у виконання нормативу. Щоправда, поки невідома позиція контролерів стосовно природи виплати. Чи обов'язково виплата має входити до фонду заробітної плати відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держстату [від 13.01.2004 № 5](#)? Чи, наприклад, і виплата одноразової матдопомоги в розмірі не менше МЗП теж «враховується»?

Стосовно **місяців початку та закінчення неоплачуваної відпустки**, то працівник враховується в норматив, якщо за відпрацьований час йому буде нараховано зарплату більше мінімальної. Знову ж таки, досягти цього можна, зокрема, за рахунок нарахування премії, щоб загальний розмір нарахованої зарплати за місяць був більший за МЗП.

Прийнято в останньому місяці кварталу

Кейс 7. Норматив працевлаштування осіб з інвалідністю за I квартал для підприємства дорівнює 1. Працівника з інвалідністю прийнято за основним місцем роботи 02.03.2026. Оклад – 12 000 грн. Чи виконано норматив?

Ні, норматив не виконано. Дійсно, виконуються дві обов'язкові умови працевлаштування особи з інвалідністю:

1. прийняття за основним місцем роботи;
2. зарплата більше МЗП.

Однак таку особу прийнято тільки в березні, то показник СКШП осіб з інвалідністю за I квартал 2026 року становить: $(0 \text{ січ.} + 0 \text{ лют.} + 1 \text{ бер.}) : 3 = 0,3333 = 0$ (осіб з інвалідністю).

Таким чином, хоч станом на 31.03.2026 на підприємстві є працівник з інвалідністю, але норматив не виконано і роботодавцю доведеться сплатити внесок. Аналогічно, якщо особа з інвалідністю працювала 1 місяць протягом кварталу.

Зараховується не кожен місяць

Кейс 8. Норматив працевлаштування осіб з інвалідністю за I квартал для підприємства дорівнює 1. Працівника з інвалідністю прийнято за основним місцем роботи 23.02.2026. Оклад – 12 000 грн. Чи виконано норматив?

Ні, норматив не виконано. Знову ж таки, виконуються дві обов'язкові умови, але є «але». Оскільки працівник прийнятий 23.02.2026, то він не зараховується до СКШП працівників з інвалідністю за лютий. Тому СКШП працівників з інвалідністю за I квартал становить: (0 січ. + 0 лют. + 1 бер.) : 3 = 0,3333 = **0** (осіб з інвалідністю).

Зауважте, що на цей показник впливає дата прийняття та звільнення працівника. Наприклад, якби працівника з інвалідністю було прийнято 09.02.2026, то норматив за I квартал було б виконано: (0 січ. + 1 лют. + 1 бер.) : 3 = 0,6667 = **1** (осіб з інвалідністю).

Працівника звільнено

Кейс 9. Норматив працевлаштування осіб з інвалідністю за I квартал для підприємства становить 1 особу з інвалідністю. Працівника з інвалідністю (основне місце роботи) звільнено 06.02.2026. Оклад – 12 000 грн. Чи виконано норматив?

Ні, норматив не виконано. Оскільки працівник звільнений 06.02.2026, то він не зараховується до СКШП працівників з інвалідністю за лютий.

Тому СКШП працівників з інвалідністю за I квартал становить: (1 січ. + 0 лют. + 0 бер.) : 3 = 0,3333 = **0** (осіб з інвалідністю).

Директор

Світлана Устінова,
095-201-11-33



Світлана ПРІНЬКО