

КАДРОВИК
— УКРАЇНИ —
СПЕЦВИПУСК

№3/2023

ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ У МИРНИЙ ТА ВОЄННИЙ ЧАС



KadrEX
кадровий експерт

KadrEX

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ
призовників, військовозобов'язаних та резервістів на підприємствах усіх форм власності

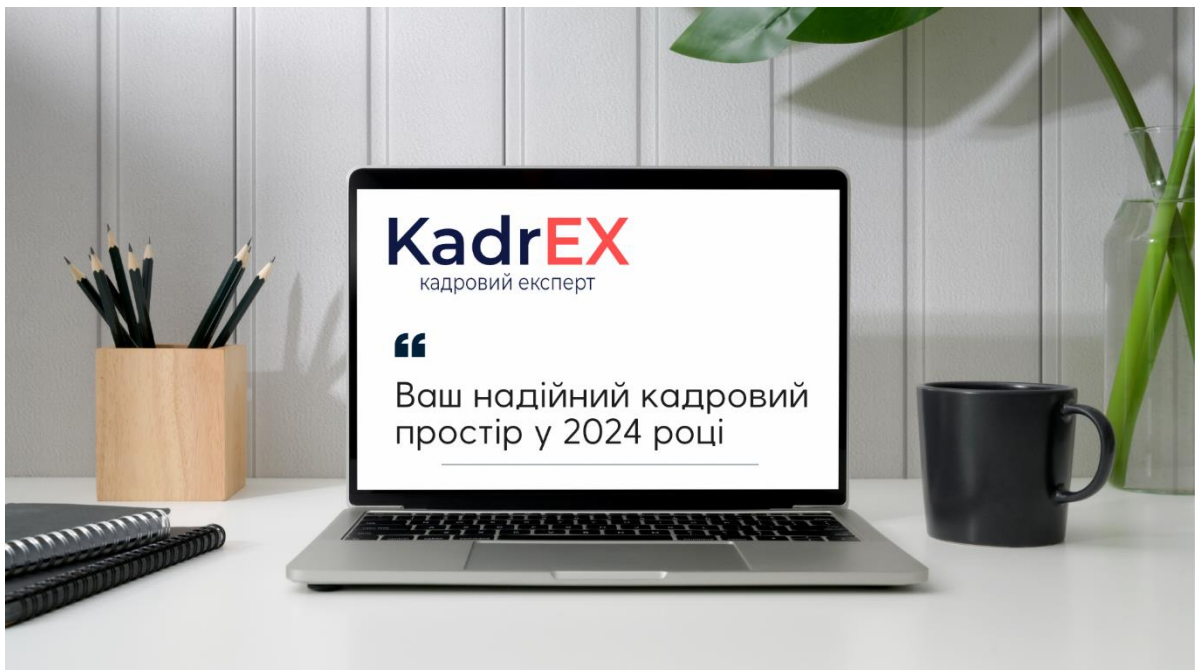
СТАРТ КУРСУ
СЕРПЕНЬ



Пільги та гарантії працівникам у мирний і воєнний час

(Кадровик України. Спецвипуск №3/2023)

- Працівники, які мають дітей
- Працівники-військові та працівники, прирівняні до них
- Працівники, позбавлені особистої свободи внаслідок збройної агресії
- Внутрішньо переміщені особи
- Працівники з інвалідністю
- Працівники-«чорнобильці»
- Працівники, що поєднують роботу з навчанням, і неповнолітні працівники



Працівники, які мають дітей

До категорій працівників, які виховують дітей і мають право на відповідні пільги й гарантії, належать, зокрема, особи, зазначені в [ст. 184](#) та [186-1](#) КЗпП, а саме:

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дітей віком до трьох років (до шести років);
- одинокі матері за наявності дитини віком до 14 років;
- жінка, яка має дитину з інвалідністю, в т. ч. таку, що перебуває під її опікою (в такому випадку мається на увазі дитина до 18 років);
- батьки, які виховують дітей без матері (в т. ч. у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- опікуни (піклувальники);
- один з прийомних батьків;
- один з батьків-вихователів (мається на увазі дитячих будинків сімейного типу).

Підтвердження статусу працівника

Для надання згаданим вище категоріям працівників пільг та гарантій їхній статус має бути підтверджено (*таблиця 1*).

Зауважимо, що для підтвердження факту, що **дитина потребує домашнього догляду** і її вік становить понад три роки, окрім свідоцтва про народження дитини, працівник має надати підтвердний документ, яким може бути довідка медичного закладу із зазначенням строку необхідного догляду, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Таблиця 1. Перелік категорій працівників та документів, що підтверджують їх статус

Категорії працівників	Документи, які необхідно надати для підтвердження статусу
Жінка, що має дитину до трьох (шести) років	Копії свідоцтва про народження дітей
Один з батьків, що має дитину з інвалідністю	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • посвідчення дитини з інвалідністю
Вагітна	Довідка лікаря або листок непрацездатності, що видається на останніх термінах вагітності
Жінка, яка працює й усиновила дитину	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини (за наявності); • рішення суду про усиновлення дитини
Працівник з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • висновку (акта огляду) МСЕК
Особа, яка взяла під опіку дитину (особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи)	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини (паспорта); • рішення органу опіки або суду про встановлення опіки; • висновку (акта огляду) МСЕК (для особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи)
Особа, яка є піклувальником дитини (особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи)	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини (паспорта); • рішення органу піклування або суду про встановлення піклування; • висновку (акта огляду) МСЕК (для особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи)
Один із прийомних батьків	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • договору з органом виконавчої влади про влаштування дитини у прийомну сім'ю на виховання та спільне проживання

Один із батьків-вихователів	Копія договору з державним органом, що прийняв рішення про створення дитячого будинку сімейного типу
-----------------------------	--

Окремо зупинимося на статусі **одинокі матері та батька**, оскільки законодавством він чітко не визначений. На сьогодні найкраще за аналогією застосовувати визначення, наведене в п. 2 [Порядку](#) надання відпустки при народженні дитини, затвердженого постановою КМУ від 07.07 2021 р. № 693 (*далі* — Порядок № 693).

Одинокую вважається мати, у актовому записі про народження дитини якої відомості про чоловіка як батька дитини внесені в установленому порядку за її вказівкою; мати дитини, батько якої помер, відповідно до рішення суду позбавлений батьківських прав, визнаний безвісно відсутнім або оголошений померлим, якщо ця дитина не була усиновлена іншим чоловіком.

Одинокий батько — батько дитини, матір якої померла, відповідно до рішення суду позбавлена батьківських прав, визнана безвісно відсутньою або оголошена померлою, якщо ця дитина не була усиновлена іншою жінкою.

У згаданих визначеннях не вказані одинокі матері та батьки, які є розлученими і які самі виховують дитину (дітей). Вважаємо, що вони також належать до категорії одиноких матерів і батьків. Нагадаємо, що раніше для визначення цього терміна користувалися постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. У п. 9 цієї постанови вказана ще й така категорія, як «інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама». При цьому одержання жінкою аліментів від батька дитини, ведення з ним спільного господарства позбавляє статусу одинокої матері.

У *таблиці 2* наведено орієнтовний перелік документів, що підтверджують статус одинокої матері.

**Таблиця 2. Орієнтовний перелік документів, що підтверджують статус
одинокі матері**

Одинокі матерію вважається:	Орієнтовний перелік документів для підтвердження статусу
Жінка, яка не перебуває у шлюбі й у свідоцтві про народження дитини якої немає запису про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері	<p>Копії:</p> <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини, в якому відсутній запис про батька; • витягу з Державного реєстру актів цивільного стану громадян із зазначенням підстави внесення відомостей про батька дитини до актового запису про народження дитини (ст. 135 СКУ)
Вдова	<p>Копії:</p> <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • свідоцтва про смерть батька дитини або рішення суду про визнання батька померлим чи безвісті відсутнім
Жінка, яка виховує дитину без батька (в т. ч. розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на факт отримання аліментів)	<p>Копії:</p> <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • свідоцтва про розірвання шлюбу з батьком дитини; • документів, що підтверджують факт відсутності участі батька у вихованні дитини; • довідки з органів праці та соцзахисту про призначення відповідної допомоги

Для підтвердження **статусу батька, який виховує дитину без матері (одинокі батька) у разі тривалого її перебування в лікувальному закладі**, слід надати довідку такого закладу, яка це підтвердить. Водночас у всіх випадках слід також надавати свідоцтво про народження дитини. У таблиці 3 наведено орієнтовний перелік документів, що підтверджують статус одинокі батька.

**Таблиця 3. Орієнтовний перелік документів, що підтверджують статус
одинокого батька**

Батьком, який виховує дитину без матері, вважається:	Орієнтовний перелік документів для підтвердження статусу
Вдівець	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • свідоцтва про смерть матері дитини або рішення суду про визнання матері померлою; • паспорта
Чоловік, який виховує дитину без матері (в т. ч. розлучений чоловік, який виховує та утримує дитину без матері, незважаючи на факт отримання аліментів)	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • свідоцтва про розірвання шлюбу з матір'ю дитини; • документів, що підтверджують факт відсутності участі матері у вихованні дитини; • довідки з органів праці та соцзахисту про призначення відповідної допомоги
Чоловік, який виховує особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи без матері	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • висновку (акта огляду) МСЕК; • документів, що підтверджують факт відсутності участі матері у вихованні дитини
Чоловік, який виховує дитину (особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи) в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі	Копії: <ul style="list-style-type: none"> • свідоцтва про народження дитини; • довідки медичного закладу про перебування матері дитини тривалий час на лікуванні; • висновку (акта огляду) МСЕК

Зверніть увагу, що статус одинокої(-го) матері (батька) може змінитися, тож роботодавець має право вимагати поновлення зазначених документів один раз на рік, про що вказано в листі Міністерства соціальної політики України від 30.05.2014 р. № 193/13/123-14.

Опікуном (піклувальником) вважається особа, яка взяли дитину під опіку (піклування). Згідно з п. 2 ст. 243 СКУ опіка встановлюється над дитиною, яка

не досягла 14 років, а піклування — над дитиною віком від 14 до 18 років. Оскільки опіка / піклування встановлюються рішенням суду або органом опіки та піклування, то на підприємство має бути надано копію такого рішення.

Одним із прийомних батьків згідно з п. 1 ст. 256-² СКУ вважається один із подружжя, які взяли для спільного проживання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування. Статус одного із прийомних батьків підтверджується договором про влаштування дитини (дітей) до прийомної сім'ї, що укладається між батьками та органом, який прийняв рішення про створення прийомної сім'ї (ст. 256-⁴ СКУ).

Одним із батьків-вихователів є один із подружжя, які взяли дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, для виховання та спільного проживання (п. 1 ст. 256-⁶ СКУ). Статус одного із батьків-вихователів має бути підтверджено договором про організацію дитячого будинку сімейного типу.

Гарантії під час прийняття на роботу

Згідно із [ст. 184](#) КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу й знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти причини відмови у письмовій формі.

Ця норма є декларативною, оскільки ст. 184 КЗпП не містить вказівки, в якій формі здійснюється відмова. Із судової практики можна дійти висновку, що відмова має бути належним чином зафіксована і містити зауваження, що вона здійснена саме через вагітність або наявність дитини.

Водночас частиною першою [ст. 22](#) КЗпП заборонена лише необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, з чого випливає, що обґрунтована відмова допускається. Так, роботодавець може відмовити жінці у прийнятті на роботу через відсутність вільного робочого місця, невідповідність її кваліфікації тому рівню, який вимагається для певної посади (чи виконання певної роботи), шкідливі умови праці, обмеження спільної роботи родичів та інші вагомні причини. Необґрунтованою можна вважати причину, коли,

наприклад, за наявності вакансії роботодавець відмовляє вагітній жінці, посилаючись на обставини, які не стосуються її ділових якостей.

Випробування не встановлюється під час прийняття на роботу, зокрема, для: вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю (частина третя [ст. 26](#) КЗпП).

Проте в разі укладення трудового договору **в період дії воєнного стану** умова про випробування під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Така норма передбачена [ст. 2](#) Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (*далі* — Закон № 2136).

Гарантоване встановлення неповного робочого часу

Згідно зі [ст. 56 КЗпП](#) **роботодавець зобов'язаний** встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень на прохання:

- вагітної жінки;
- жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, в т. ч. таку, що перебуває під її опікуванням;
- жінки, яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку (з формулювання цієї норми впливає, що вона стосується тільки жінки);
- батька, що виховує дитину без матері;
- опікуна (піклувальника);
- одного із прийомних батьків;
- одного із батьків-вихователів.

Залучення до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні

Відповідно до [ст. 176 КЗпП](#) **не допускається залучення** до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення у відрядження **вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років**. Відповідна заборона стосується також осіб, перелічених у [ст. 186-1 КЗпП](#), а саме: батька, що виховує дитину без матері, опікунів

(піклувальників), одного із прийомних батьків, одного із батьків-вихователів. Зверніть увагу, що в такому випадку не можна залучати цих працівників навіть у разі їх згоди.

Водночас не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження **без їх згоди** жінки, що мають дітей віком від трьох до 14 років або дітей з інвалідністю (ст. 177 КЗпП), а також батько, що виховує дитину без матері, опікуни (піклувальники), один із прийомних батьків, один із батьків-вихователів. Тобто в цьому випадку залучення до таких робіт допускається, якщо працівник надав згоду.

Як бачимо, категорії працівників, наведені в ст. 186-1 КЗпП, згадуються в обох випадках (недоліки законодавства). Тому, на думку автора, все ж допускається залучати таких працівників до згаданих робіт за їхньої згоди.

Згідно зі [ст. 8](#) Закону № 2136 **у період дії воєнного стану** не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди:

- вагітні жінки;
- жінки, які мають дитину віком до одного року.

Гарантії в разі звільнення

Для початку наголосимо, що законодавство не містить заборони щодо звільнення зазначених категорій працівників за власним бажанням (ст. 38 КЗпП), ст. 39 КЗпП та з підстав, передбачених ст. 36 КЗпП (крім п. 2 ст. 36 КЗпП). Звільнення цих категорій також допускається в разі відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП). Тому їх звільнення в усіх ситуаціях, що не належать до випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, буде правомірним.

Далі розглянемо найпоширеніші підстави звільнення працівників, які мають дітей.



Звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору

Підставою для припинення трудових відносин відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП є закінчення строку договору. Але звільнення працівників відповідних категорії **не може відбуватися без їх обов'язкового працевлаштування**. Передбачено також, що таким особам на період працевлаштування зберігається середня заробітна плати, але протягом не більш як трьох місяців з дня закінчення строку дії трудового договору. Але якщо такі працівники відмовилися від працевлаштування за спеціальністю без поважних причин, їх може бути звільнено на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП.

Звільнення з ініціативи роботодавця

Роботодавець не може звільнити таких працівників на підставах, передбачених [ст. 40 КЗпП](#) (розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця) та [ст. 41 КЗпП](#) (додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов). Адже згідно з частиною третьою ст. 184 КЗпП звільнення зазначених категорій з ініціативи роботодавця не допускається, за винятком їх **звільнення в разі повної ліквідації підприємства**, за умови обов'язкового працевлаштування. Зауважимо, що йдеться саме про ліквідацію підприємства, установи, організації, а не структурних підрозділів, відділів тощо, оскільки ні філія, ні представництво не є юридичними особами (ст. 95 ЦКУ).

Зрозуміло, що якщо процес ліквідації підприємства не завершено, звільнити таких працівників неможливо. На момент ліквідації звільнення має проводитися лише з обов'язковим працевлаштуванням, а тому розриву у часі між звільненням і працевлаштуванням не допускається. Отже, з підприємства, що ліквідується, відповідного дня працівника звільняють за п. 1 ст. 40 КЗпП, а наступного дня він має бути працевлаштований на роботу на інше підприємство.

З метою дотримання норм законодавства щодо працевлаштування працівників захищених категорій роботодавець, за наявності можливості (якщо працівнику знайдено роботу на іншому підприємстві), може звільнити працівника за переведенням на інше підприємство за п. 5 ст. 36 КЗпП. Таке звільнення може відбуватися і до закінчення строку попередження (якщо працівник погодився на таку роботу).

Зауважимо, що за новою підставою для звільнення, передбаченою п. 6 ст. 41 КЗпП (неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій), також не можна звільняти працівників, які мають дітей.

Переведення на легшу роботу вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років

Згідно зі [ст. 178 КЗпП](#) вагітним відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає увільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за кошти роботодавця.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Якщо заробіток осіб, зазначених вище, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

За вагітними, зайнятими на роботах із шкідливими умовами праці, а також жінками, які мали ускладнення під час попередньої вагітності або пологів, за весь період обстеження у спеціалізованих медичних закладах у ранні строки вагітності (до 12 тижнів) зберігається середня заробітна плата за місцем основної роботи (п. 1 постанови КМУ «Про збереження середньої заробітної плати за вагітними жінками на період обстеження в спеціалізованих медичних закладах» від 15.10.1991 р. № 268).

Переведення на легшу роботу є поширеною процедурою під час трудових відносин з вагітною працівницею. Як зазначено в частині першій ст. 178 КЗпП, необхідність переведення на легшу роботу впливає не із самого

факту вагітності працівниці, а лише з медичного висновку, який засвідчує, що жінка потребує такого переведення.

У трудовому законодавстві немає визначення понять «легша робота» та «несприятливі виробничі фактори», але для того, щоб їх зрозуміти, варто скористатись загальними поняттями про те, які з виконуваних робіт можуть негативно позначитися на здоров'ї вагітної, зокрема:

- будь-яка важка робота, пов'язана із підняттям, перенесенням чи переміщенням ваги або з надлишковим і безперервним фізичним напруженням, зокрема тривалим стоянням на ногах;
- робота, яка потребує особливої рівноваги;
- робота біля машин, що вібрують.

Переведення кожної конкретної вагітної працівниці на легшу роботу відбувається на підставі рекомендацій, зазначених у виданому їй медичному (лікарському) висновку. Переведення вагітної працівниці на легшу роботу має відбуватися в певному порядку:

- вагітна звертається до лікаря за отриманням медичного висновку про доцільність переведення її на легшу роботу;
- лікар видає лікарський висновок про переведення вагітної на іншу роботу (форма № 084/о), в якому, крім іншого, обов'язково зазначає строк вагітності, підстави для переведення та рекомендовані види робіт;
- із медичним висновком та відповідною заявою (зразок див. [тут](#)) працівниця звертається до керівника підприємства з проханням перевести її на легшу роботу;
- керівник підприємства приймає рішення про переведення вагітної працівниці на легшу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою та оформлює його наказом (зразок див. [тут](#)). При цьому він не має права відмовитися переводити таку жінку на легшу роботу, оскільки на це вказує пряма норма закону.

Якщо вагітну не можуть відразу перевести на іншу, легшу роботу відповідно до медичного висновку, до вирішення цього питання вона підлягає увільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за кошти підприємства (частина друга ст. 178 КЗпП). Це також оформлюється наказом.

Запис про переведення вагітної на легшу роботу до трудової книжки не вноситься, оскільки таке переведення є тимчасовим, а в трудовій книжці робиться запис лише про переведення на постійну роботу.

KadrEX
кадровий експерт

Старт
вашого навчання
СЕРПЕНЬ 2023 р.

КУРС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ

для підприємств усіх форм власності



0 800 214 007

Свідоцтво про підвищення
кваліфікації державного зразка



ПРИДБАТИ КУРС

Працівники-військові та працівники, прирівняні до них

Гарантії працівникам,
призваним на військову службу під час особливого періоду

Згідно зі [ст. 119 КЗпП](#) за працівниками, призваними під час особливого періоду на строкову військову службу; військову службу за призовом осіб офіцерського складу, із числа резервістів; прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, до дня фактичного звільнення зі служби **зберігаються місце роботи і посада** на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Зверніть увагу, що з 19.07.2022 р. згідно із [Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX за такими працівниками роботодавець зобов'язаний зберігати лише місце роботи та посаду, а не середній заробіток.

Нагадаємо, що період проходження військової служби під час мобілізації для таких працівників не зараховується (також з 19.07.2022 р.) до стажу, що дає право на щорічну відпустку.

Також за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні в медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, зберігається місце роботи та посада:

- до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП), Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби;

- у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування;
- у разі повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Вищезазначені гарантії не поширюються на осіб, які визнані винними у вчиненні кримінальних правопорушень проти встановленого порядку несення військової служби (військових кримінальних правопорушень) під час особливого періоду і вирок стосовно яких набрав законної сили.

Для збереження місця роботи та посади за працівникам на період вищезазначених обставин роботодавцю слід видати наказ про увільнення їх від роботи (зразок див. [тут](#)). Підставою може бути як контракт, укладений призначеним працівником, так і витяг з наказу командира військової частини про зарахування до списків військової частини.

Переважне право на залишення на роботі

Переважне право на залишення на роботі в разі скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці (п. 1 ст. 40 КЗпП) надається працівникам з більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці (ст. 42 КЗпП). У разі **рівних умов** продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі, зокрема, надається працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, — протягом двох років з дня звільнення їх зі служби.

Гарантії для добровольців територіальної оборони

Доброволець Сил територіальної оборони Збройних сил України (ЗСУ) — це громадянин України або іноземець чи особа без громадянства, який перебуває в Україні на законних підставах упродовж останніх п'яти років і на добровільній основі зарахований до проходження служби у складі добровольчого формування Сил територіальної оборони ЗСУ. Таке визначення наведене в п. 1 ст. 1 [Закону України](#) «Про основи національного спротиву» від 16.07.2021 р. № 1702-IX (далі — Закон № 1702).

На таких працівників відповідно до частини першої ст. 119 КЗпП поширюються гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за законодавством ці обов'язки можуть здійснюватися в робочий час. Тобто їм **гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку**. Хоча згадана стаття не містить прямого згадування про добровольців, останні все ж таки мають право на зазначені гарантії. Адже добровольчі формування в межах завдань територіальної оборони можуть провадити діяльність, визначену п. 2 [Положення](#) про добровольчі формування територіальних громад, затвердженого постановою КМУ від 29.12.2021 р. № 1449 (далі — Положення № 1449), що за своєю суттю є виконанням державних або громадських обов'язків, які здійснюються в робочий час.

Відповідно до затвердженої форми контракту доброволець, уклавши контракт, виконує державні та/або громадські обов'язки, маючи всі права, свободи й гарантії, передбачені, зокрема, КЗпП, Законом № 1702 та Положенням № 1449. Держава, від імені якої виступає командир, зобов'язується забезпечити належні умови для виконання добровольцем покладених на нього завдань, зокрема додержання його прав і свобод, прав членів його сім'ї, включаючи надання пільг, гарантій соціального та правового захисту, установлених, зокрема, КЗпП.

Для фіксування факту збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку за працівником — добровольцем територіальної оборони з метою увільнення його на період виконання державних та громадських обов'язків видається відповідний наказ (зразок див. [тут](#)). Підставою для увільнення буде контракт, укладений працівником-добровольцем з ТЦК та СП та довідка або будь-яке інше документальне підтвердження залучення добровольця до виконання державних (громадських) обов'язків.

Перенесення відпустки

Згідно з частиною другою [ст. 11 Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) щорічна відпустка **повинна бути перенесена** на інший період **або продовжена** в разі, зокрема, виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати.

Отже, у разі збігу щорічної відпустки працівника-добровольця з періодом виконання ним державних (громадських) обов'язків вона має бути перенесена або продовжена в обов'язковому порядку. Нагадаємо, що перенесенню підлягає також додаткова соціальна відпустка для працівників, що мають дітей, яка надається згідно зі ст. 19 Закону про відпустки.

Гарантії учасникам бойових дій та Революції Гідності

Категорії осіб — учасників бойових дій та прирівняних до них осіб визначені в [ст. 6 Закону](#) України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № 3551-XII (*далі — Закон № 3551*).

Постраждалими учасниками Революції Гідності визнаються особи, які на виконання [Закону України](#) «Про встановлення державної допомоги постраждалим учасникам масових акцій громадського протесту та членам їх сімей» включені до переліку осіб, які під час участі в масових акціях громадського протесту отримали тілесні ушкодження (тяжкі, середньої тяжкості, легкі), але такі ушкодження не призвели до інвалідності, та звернулися за медичною допомогою у період з 21 листопада 2013 р. по 30 квітня 2014 р. (ст. 16-1 Закону № 3551). [Порядок](#) надання статусу постраждалого учасника Революції Гідності затверджений постановою КМУ від 28.02.2018 р. № 119.

Статус вищеперелічених осіб підтверджується відповідним посвідченням.

Згадана категорія осіб порівняно з іншими працівниками має додаткові права та гарантії, передбачені законодавством. А саме переважне право на залишення на роботі в разі скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці (п. 1 ст. 40 КЗпП) в разі більш високої кваліфікації й продуктивності праці (ст. 42 КЗпП). У разі **рівних умов** продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі, зокрема, надається:

- учасникам бойових дій;
- постраждалим учасникам Революції Гідності;
- особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону № 3551.

Детальніше про оформлення та умови переважного право на залишення на роботу читайте [тут](#).

Надання додаткової відпустки

Додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік надається відповідно до [ст. 16-2](#) Закону про відпустки та ст. 77-2 КЗпП. Право на додаткову оплачувану відпустку мають:

- учасники бойових дій;
- постраждалі учасники Революції Гідності;
- особи з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначено [Законом № 3551](#);
- особи, реабілітовані відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років» від 17.04.1991 р. № 962-XII, із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу.

Додаткова відпустка окремим категоріям працівників зі збереженням заробітної плати не належить до щорічних відпусток, відповідно не переноситься на інший період, за неї не виплачується грошова компенсація в разі звільнення. Така відпустка може бути використана лише протягом календарного року.

Надання відпустки без збереження зарплати

Відпустка без збереження заробітної плати, надання якої передбачено в обов'язковому порядку згідно зі [ст. 25](#) Закону про відпустки, надається, у т. ч.:

- учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону № 3551, — тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

- особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону № 3551, — тривалістю до 21 календарного дня щорічно.

Гарантії членам добровільних пожежно-рятувальних підрозділів

Першого січня 2023 р. набрав чинності [Закон України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування місцевої та добровільної пожежної охорони» від 16.11.2022 р. № 2750-ІХ, яким введені нові категорії працівників, що мають певні трудові гарантії — **члени пожежно-рятувальних підрозділів** та добровільних формувань цивільного захисту.

Статус і умови формування добровільних пожежно-рятувальних підрозділів та їх членів визначені [ст. 63](#) Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № 5403-VI. Нормою цієї статті, зокрема, передбачено, що для здійснення заходів із запобігання виникненню пожеж, їх гасіння, проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт органи місцевого самоврядування, громадські організації, суб'єкти господарювання, інші юридичні особи можуть утворювати пожежно-рятувальні підрозділи для забезпечення добровільної пожежної охорони. [Порядок](#) утворення та функціонування пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони затверджено постановою КМУ від 07.04.2023 р. № 314 (*далі* — Порядок № 314).

Членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони можуть бути особи, які досягли 18 років, мають повну цивільну дієздатність, здатні за станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки, що підтверджується попередніми та періодичними медичними оглядами, та звернулися до суб'єкта, який утворив пожежно-рятувальний підрозділ для забезпечення добровільної пожежної охорони, з відповідною заявою.

Відповідно до п. 19 Порядку № 314 на період залучення членів пожежно-рятувальних підрозділів до гасіння пожеж, проведення аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт, проходження підготовки, перепідготовки **за ними зберігається місце роботи (посада) та середня заробітна плата за основним місцем роботи**. Відповідно роботодавець має в обов'язковому порядку оформити увільнення від роботи працівника,

який є членом добровільного пожежно-рятувального підрозділу. Увільнення відбувається згідно з п. 19 Порядку № 314 та ст. 119 КЗпП на підставі наказу (зразок див. [тут](#)).

Згідно з п. 9-1 частини 14 [ст. 10 Закону про відпустки](#) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року, **надаються щорічні відпустки за їх бажанням у зручний для них час.**

Також згідно з п. 19 [ст. 25 Закону про відпустки](#) їм **надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати** тривалістю до 5 календарних днів щороку. Відпустка надається за [заявою](#) (зразок див. [тут](#)), до якої додається довідка про вступ до пожежно-рятувального підрозділу для забезпечення добровільної пожежної охорони або до добровільного формування цивільного захисту, та оформлюється [наказом](#) (зразок див. [тут](#)) роботодавця.

Члени пожежно-рятувальних підрозділів мають **право на переважне право на залишення на роботі в разі вивільнення працівників** у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці згідно з п. 1 ст. 40 КЗпП. Також працівники, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року, в разі скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці мають переважне право на залишення на роботі в разі їх більш високої кваліфікації та продуктивності праці (п. 11 ст. 42 КЗпП).

KadrEX

ПАКЕТ BUSINESS

Ваша економія складає 2040 грн!
І це ще не все...

 0 800 214 008



Працівники, позбавлені особистої свободи внаслідок збройної агресії

[Законом України](#) «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей» від 26.01.2022 р. № 2010-IX (далі — Закон № 2010), який набрав чинності 19.11.2022 р., передбачена ще одна пільгова категорія працівників — особи, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України (далі — особи, позбавлені свободи), та члени їх сімей.

Хто належить до категорії осіб, позбавлених свободи

Згідно зі [ст. 2 Закону № 2010](#) його дія поширюється, зокрема, на громадян України:

- яких було позбавлено свободи державою-агресором, її органами, підрозділами, формуваннями, іншими утвореннями у зв'язку із захистом державного суверенітету, незалежності, територіальної цілісності та недоторканності України внаслідок збройної агресії, які належать до складу сил безпеки і сил оборони України;
- які є цивільними особами, що перебувають під захистом [Конвенції про захист цивільного населення під час війни](#) від 12.08.1949 р., яких було позбавлено свободи внаслідок збройної агресії проти України державою-агресором, її органами, підрозділами, формуваннями, іншими утвореннями під час перебування на тимчасово окупованих територіях України або на території держави-агресора;
- на членів сімей громадян України, стосовно яких встановлено факт позбавлення свободи внаслідок збройної агресії проти України.

Також дія цього Закону поширюється на іноземців та осіб без громадянства, які на момент позбавлення свободи проходили в установленому законодавством України порядку військову службу в Збройних силах України (далі — ЗСУ) та інших військових формуваннях.

Звертаємо увагу, що трудові гарантії поширюються лише на працівника, щодо якого встановлено факт позбавлення особистої свободи, і не стосуються членів його сім'ї.

Підтвердження статусу особи, позбавленої свободи

Прийняття рішень з питань встановлення факту позбавлення особи свободи внаслідок збройної агресії проти України здійснюється Комісією з питань встановлення факту позбавлення особи особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України (*далі* — Комісія).

Згідно з п. 7 Положення № 1281 за результатами розгляду поданих заяв, документів та/або відомостей Комісія приймає рішення про встановлення факту позбавлення особи свободи. Рішення Комісії оформлюється протоколом, який підписується головою, заступником голови, секретарем та всіма членами Комісії, які брали участь у засіданні. Прийняті Комісією рішення про встановлення факту позбавлення особи свободи вносяться до Єдиного реєстру осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України (*далі* — Єдиний реєстр). Отже, підтвердним документом є рішення Комісії, оформлене її протоколом, та витяг з Єдиного реєстру.

Збереження місця роботи (посади) за працівниками, стосовно яких встановлено факт позбавлення свободи

Законом № 2010 КЗпП доповнено новою ст. 119-1 «Гарантії для працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України». Згідно з її нормами за особою, стосовно якої встановлено факт позбавлення свободи внаслідок збройної агресії, **зберігається місце роботи (посада):**

- протягом усього періоду позбавлення свободи;
- протягом шести місяців з дня звільнення в разі проходження такою особою заходів з медичної, реабілітаційної, у тому числі психологічної, допомоги, санаторно-курортного лікування, інших відновлювальних (постізоляційних, реінтеграційних) заходів у порядку, встановленому КМУ.

Звертаємо увагу, що законодавством не передбачено збереження середнього заробітку за такими особами.

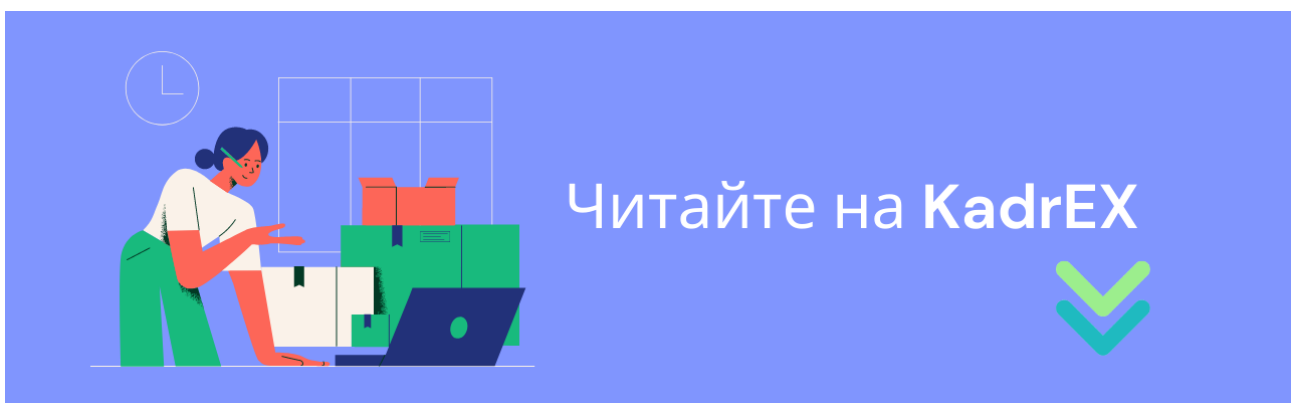
Безумовно, будь-які кадрово-юридичні дії необхідно підтвердити виданням розпорядчого документа. Оскільки за працівником, щодо якого встановлено факт позбавлення свободи, слід зберігати місце роботи та посаду, необхідно видати відповідний наказ (зразок див. [тут](#)). Заява в такому випадку не подається. Підставою для видання наказу буде рішення (протокол) Комісії та/або витяг з Єдиного реєстру.

Перенесення (продовження) відпустки працівнику, якого позбавлено свободи

Після набуття чинності Законом № 2010 у ст. 11 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) та ст. 80 КЗпП була додана норма щодо обов'язкового перенесення (продовження) щорічної відпустки (як основної, так і додаткової) працівників, щодо яких встановлено факт позбавлення свободи згідно із Законом № 2010.

Нагадаємо, що перенесенню (продовженню) підлягають не тільки щорічні відпустки, а й додаткова соціальна відпустка «на дітей», що надається згідно зі ст. 19 Закону про відпустки (відповідна норма передбачена в ст. 20 Закону про відпустки).

Відпустка переноситься згідно з наказом роботодавця (зразок див. [тут](#)), що видається на підставі заяви працівника (зразок див. [тут](#)), до якої додається підтвердний документ про відповідний статус особи (рішення Комісії або витяг з Єдиного реєстру).



Внутрішньо переміщені особи

Статус внутрішньо переміщеної особи (*далі* — ВПО) надається громадянину України, який постійно проживає в нашій країні і якого змусили або який самостійно залишив своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, масових порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. Відповідна норма передбачена [ст. 1 Закону України](#) «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII (*далі* — Закон № 1706). Така особа повинна мати реєстрацію місця проживання на території, де виникли вказані обставини, на момент їх виникнення, що передбачено частиною другою ст. 4 Закону № 1706.

Підтвердження статусу ВПО

Факт внутрішнього переміщення особи підтверджується довідкою про взяття її на облік як ВПО, що діє безстроково, крім випадків, передбачених ст. 12 Закону № 1706 (частина перша [ст. 4](#) Закону № 1706). Довідка про поставлення на облік ВПО є документом, що підтверджує відповідний факт, а також підтверджує місце проживання такої особи на період дії ситуації, через яку вона залишила своє місце проживання. Особа, перемістившись з тимчасово неконтрольованих територій, може перебувати на території України без поставлення на облік як ВПО. Тож поставлення на облік і отримання довідки є правом, але не обов'язком переселенця.

Особа, яка вимушено покинула своє місце проживання за певних обставин, вважатиметься ВПО і без згаданої довідки. Водночас без одержання довідки ВПО в деяких випадках не зможе скористатися правами, гарантіями та пільгами, у тому числі у сфері трудових відносин, передбаченими законодавством для ВПО.

Оформлення трудових відносин з ВПО

Прийняття на роботу ВПО, як і інших категорій громадян, відбувається відповідно до [ст. 24 КЗпП](#). У ній, зокрема, зазначено, що під час укладення

трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність із реєстру застрахованих осіб, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту, стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

Але КЗпП, як і іншими законодавчими актами, зокрема Законом № 1706, не передбачено обов'язкового подання такими особами довідки ВПО. Також у разі прийняття на роботу законодавством не передбачено першочергового права ВПО на працевлаштування порівняно з іншими категоріями громадян.

Єдиною нормою КЗпП, у якій згадується така категорія працівників, як ВПО, є [ст. 26](#) КЗпП. У ній ідеться про порядок **випробування під час прийняття на роботу** та, зокрема, зазначається, що в разі прийняття на роботу **ВПО випробування їм не встановлюється**. Але у період дії воєнного стану діють норми [Закону](#) України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ (*далі* — Закон № 2136). Частиною другою [ст. 2](#) цього Закону, зокрема, передбачено, що в разі укладення трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників (тобто для ВПО також).

Зверніть увагу, що ВПО, які працевлаштуються за новим місцем проживання і не мають на руках оригіналів трудових книжок у зв'язку з відсутністю доступу до них внаслідок надзвичайної ситуації, можуть отримати **дублікат трудової книжки** за новим місцем роботи згідно з п. 5.6 [Інструкції](#) про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58. У разі відновлення доступу до трудової книжки записи з дубліката про періоди роботи переносяться до неї. При цьому на першій сторінці дубліката робиться напис: «*Дублікат анульовано*», посвідчується печаткою роботодавця за останнім місцем роботи працівника, а дублікат повертається власнику.

Виплата компенсації роботодавцю та ВПО

Законодавством визначено право роботодавця, який влаштував на робочі місця ВПО, на компенсацію витрат на оплату праці таких осіб, тож він може бути зацікавлений прийняти на роботу передусім ВПО.

Зокрема, відповідно до [ст. 24-1 Закону України](#) «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI (далі — Закон № 5067), якщо ВПО зареєстрована безробітною, то для роботодавця, який влаштовує її на роботу, передбачені, наприклад:

- компенсація витрат на оплату праці (але не вище двох розмірів мінімальної заробітної плати, установлені законом) за працевлаштування безробітної ВПО на умовах строкового трудового договору тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати удвічі;
- компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує безробітну ВПО строком не менше ніж на 12 календарних місяців, на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб. Розмір компенсації визначається КМУ в межах вартості навчання з перепідготовки та підвищення кваліфікації.

[Порядком](#) надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні, затвердженим постановою КМУ від 20.03.2022 р. № 331, передбачено, що роботодавцю, крім роботодавців, які є бюджетними установами (за винятком надавачів соціальних послуг), надається компенсація витрат у розмірі 6700 грн щомісячно фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування на період воєнного стану та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення за кожну працевлаштовану особу на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), зокрема за сумісництвом, за умов:

- реєстрація роботодавця як платника ЄСВ;
- розмір зарплати працівника не нижче за мінімальну;
- подання податкової квартальної звітності або податкової річної звітності за останній звітний період на дату подання заяви про отримання компенсації витрат;
- особа з числа ВПО може бути працевлаштована на умовах, визначених цим Порядком, один раз.

Загальна тривалість надання компенсації витрат не може перевищувати двох місяців з дня працевлаштування особи на зазначених умовах.

Також [ст. 24-1](#) Закону № 5067 передбачена компенсація витрат не лише роботодавця, а й безробітній ВПО для сприяння її працевлаштуванню. А саме безробітній ВПО компенсуються фактичні транспортні витрати на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування, а також витрати для проходження за направленням територіальних центрів зайнятості попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування.

Надання ВПО відпустки без збереження зарплати під час війни

Особливостей щодо надання відпусток ВПО в мирний час законодавством не передбачено. Проте частиною четвертою [ст. 12](#) Закону № 2136 визначено, що у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу ВПО, **в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати** тривалістю, визначеною в заяві, але не більше 90 календарних днів. Така відпустка не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 частини першої ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

Пільги щодо навчання ВПО

З метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці для ВПО згідно зі [ст. 30](#) Закону № 5067 передбачено право на одноразове отримання ваучера від державних центрів зайнятості для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, за робітничою професією, підготовки за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю, підготовки на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового / освітньо-творчого) рівня вищої освіти), спеціалізації та підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями.

[Перелік професій](#), спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції. При цьому вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється

відповідною особою. Порядок видачі ваучера затверджено [постановою КМУ](#) від 20.03.2013 р. № 207.

Особливості звільнення ВПО

Звільнитися ВПО може лише з підстав, що передбачені КЗпП для звичайних працівників, але процедура оформлення звільнення за деяких обставин може відрізнятися. Однак ВПО може не мати можливості оформити звільнення у звичайному порядку.

Тож згідно з частиною четвертою [ст. 7](#) Закону № 1706 ВПО, яка не мала можливості припинити трудовий договір (інший вид зайнятості) відповідно до п. 1 ст. 36, ст. 38, 39 КЗпП у зв'язку з неможливістю продовження роботи за таким трудовим договором (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання, має право припинити такий трудовий договір в односторонньому порядку, подавши до центру зайнятості за місцем проживання ВПО заяву на ім'я роботодавця про припинення трудового договору. Датою припинення трудового договору в такому випадку буде день, наступний за днем подання заяви.

Щодо звільнення ВПО, за якого роботодавцю виплачувалася компенсація, то частиною четвертою [ст. 24-1](#) Закону № 5067 передбачено, що якщо звільнення здійснюється до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості з підстав, передбачених п. 1 частини першої ст. 36 або п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП, сума виплачених коштів повертається роботодавцем у повному обсязі до відповідних Фондів, крім випадку, коли на його робоче місце роботодавцем працевлаштовано іншого безробітного за направленням центру зайнятості до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості.

Якщо на місце звільненого працівника працевлаштовано іншу безробітну ВПО, виплата компенсації продовжується до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості з урахуванням положень частини третьої [ст. 24-1](#) Закону № 5067.

Особливості отримання ВПО статусу безробітного

У разі неможливості оформити звільнення за попереднім місцем роботи і одразу працевлаштуватися на іншу роботу ВПО має право зареєструватися як безробітна й отримувати допомогу по безробіттю, соціальні та інші послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття відповідно до законодавства. Зокрема, частиною четвертою [ст. 7](#) Закону № 1706 передбачено, що взята на облік ВПО, яка не має документів, необхідних для надання статусу безробітного, отримує статус безробітного без вимог, що застосовуються за звичайної процедури. До отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю таким особам призначається в мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття.

Якщо ж відповідна особа за попереднім місцем проживання вже була зареєстрована безробітною, в разі переїзду на нове місце та отримання статусу ВПО згідно з частиною першою ст. 7 Закону № 1706 вона має право на перереєстрацію, яка проводиться державною службою зайнятості за місцем перебування, фактичного проживання особи.



Працівники з інвалідністю

Роботодавці можуть використовувати працю осіб з інвалідністю, якщо згідно з висновками МСЕК стан їх здоров'я дає змогу виконувати професійні обов'язки. Але слід пам'ятати, що трудові відносини з цією категорією працівників мають певні особливості і що законодавством встановлено норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, який потрібно виконувати.

Щоб пересвідчитися, що на роботу працевлаштовується особа з інвалідністю, вона має надати документи, які підтверджують цей статус. Такими документами, зокрема, є посвідчення встановленого зразка із зазначенням групи інвалідності та індивідуальна програма реабілітації. Ці документи надаватимуть такому працівнику право на додаткові пільги та привілеї порівняно з іншими працівниками, а також передбачатимуть певні обов'язки для роботодавця.

Якщо працівник надає такі документи, роботодавець має дотримуватися норм законодавства, якими встановлено додаткові трудові гарантії та пільги особам з інвалідністю (*таблиця*).

Додаткові трудові гарантії та пільги для працівників з інвалідністю

Етапи трудових відносин	Зміст трудових гарантій та пільг	Норма законодавства
Прийняття на роботу	Забороняється з мотивів інвалідності відмовляти особі з інвалідністю в укладенні трудового договору або просуванні по службі	Частина третя ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ (<i>далі — Закон № 875</i>)
	Забороняється встановлювати особі з інвалідністю випробувальний строк. Проте в період дії воєнного стану випробувальний строк може встановлюватися для будь-якої категорії працівників, в тому числі для осіб з інвалідністю (частина друга ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від	Частина третя ст. 26 КЗпП

	15.03.2022 р. № 2136-IX; <i>далі</i> — Закон № 2136)	
Створення необхідних умов праці	Роботодавець зобов'язаний виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, в тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації	Частина третя ст. 18 Закону № 875
Встановлення робочого часу	За бажанням особи з інвалідністю їй може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого часу (неповного робочого дня, неповного робочого тижня) та пільгові умови праці ¹⁰ . Проте в період дії воєнного стану для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (частина друга ст. 6 Закону № 2136)	Частина перша ст. 172 КЗпП
	Забороняється залучати працівника з інвалідністю до роботи в нічний час та до робіт понад норму робочого часу без його згоди (ст. 55 і 63 КЗпП)	Частина друга ст. 172 КЗпП
Дотримання медичних рекомендацій	Якщо особа з інвалідністю за станом здоров'я потребує легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за її згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку	Частина перша ст. 170 КЗпП
	У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування особи з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій	Частина перша ст. 172 КЗпП
	Якщо стан здоров'я працівника з інвалідністю перешкоджає виконанню його трудових обов'язків, він має право достроково припинити укладений з ним строковий трудовий договір	Частина перша ст. 39 КЗпП
Надання відпусток	Для осіб з інвалідністю передбачені щорічні відпустки більшої тривалості, а саме: особам з інвалідністю I і II груп —	Частина сьома ст. 6 Закону України «Про відпустки» від

	щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи — 26 календарних днів. Проте у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Також роботодавець може відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки (частина перша ст. 12 Закону № 2136)	15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки)
	Протягом року може бути надана додаткова відпустка без збереження заробітної плати за бажанням особи з інвалідністю I або II групи тривалістю 60 календарних днів, а особі з інвалідністю III групи — 30 календарних днів	Пункти 6 і 7 частини першої ст. 25 Закону про відпустки
Звільнення з роботи, скорочення чисельності (штату)	Забороняється переводити особу з інвалідністю на іншу роботу без її згоди або звільняти з ініціативи адміністрації, крім випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи (МСЕК) стан її здоров'я перешкоджає виконанню трудових обов'язків чи загрожує здоров'ю й безпеці праці інших осіб, або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру та обсягу загрожує погіршенню здоров'я такої особи ^[2]	Частина третя ст. 17 Закону № 875
	У разі скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці особи з інвалідністю внаслідок війни та особи з інвалідністю, які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання, мають переважне право залишитися на роботі за рівної з іншими працівниками продуктивності праці та кваліфікації	Пункти 5 і 7 частини другої ст. 42 КЗпП

Особливостей щодо **звільнення працівників з інвалідністю немає** — їх можна звільнити з будь-яких підстав, передбачених КЗпП, в тому числі з ініціативи роботодавця за ст. 40 та 41 КЗпП. Єдине, що в разі скорочення чисельності чи штату у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці працівникам, **які дістали на цьому підприємстві трудове каліцтво або професійне захворювання**, за рівних умов продуктивності праці й

кваліфікації надається **переважне право на залишення на роботі** (п. 7 [ст. 42](#) КЗпП).

Що стосується тривалості скороченого робочого часу для осіб з інвалідністю, то конкретна тривалість не встановлена законодавством. Тож якщо вона не вказана і в рекомендаціях МСЕК, роботодавець повинен встановити такій особі робочий час такої тривалості, про яку вона просить. Це оформлюється наказом керівника підприємства на підставі заяви особи з інвалідністю про встановлення їй неповного робочого часу.

Разом з тим частиною третьою [ст. 51](#) КЗпП передбачено, що для учителів, лікарів та інших категорій працівників законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу. До категорії «інші» можна віднести й осіб з інвалідністю, але встановлення скороченого робочого часу тривалістю 6 годин на добу (36 годин на тиждень) має місце лише для осіб з інвалідністю I та II груп, які працюють на підприємствах, у цехах та на ділянках, призначених для використання праці осіб з інвалідністю, якщо вони не користуються правом на одержання більш високих пільг. Це питання обумовлено п. 6 постанови Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо подальшого поліпшення використання праці пенсіонерів за віком та інвалідів у народному господарстві і пов'язані з цим додаткові пільги» від 14.09.1973 р. № 674 (ця постанова на сьогодні чинна в частині, що не суперечить законодавству України). До таких підприємств, наприклад, можна віднести навчально-виробничі підприємства товариств глухих.

Також відповідно до [ст. 9-1](#) КЗпП підприємства мають право встановлювати пільги для будь-якого кола працівників. Тому, зважаючи на цю норму та за умови внесення її до колективного договору, роботодавець має право встановити працівнику — особі з інвалідністю скорочену тривалість робочого часу. Запровадження такого робочого часу в цьому випадку вважається правом роботодавця, а не обов'язком.

Особливості організації робочого місця для особи з інвалідністю

Вимоги та особливості організації робочого місця для особи з інвалідністю визначено [ст. 18](#) Закону № 875. Роботодавець, приймаючи на роботу такого працівника, зобов'язаний створити для нього робоче місце, в т. ч. спеціальне робоче місце, з урахуванням його індивідуальної програми реабілітації. Це означає, що особу з інвалідністю можна приймати як на

звичайне робоче місце, так і на спеціальне, — якщо це необхідно у зв'язку з конкретним захворюванням такого працівника або за рекомендаціями МСЕК.

Зауважимо, що на сьогодні законодавство не містить жодних нормативно-правових актів, які б визначали, як правильно облаштувати спеціальні робочі місця для осіб з інвалідністю. Також не врегульовано механізму проведення атестації робочих місць для такої категорії працівників. Тому в цьому питанні підприємствам слід орієнтуватися на рекомендації МСЕК та побажання працівника з інвалідністю щодо зручності роботи. Головне, щоб умови його праці відповідали вимогам індивідуальної програми реабілітації. Наприклад, якщо в довідці МСЕК зазначено, що особі протипоказано переохолодження або перегрів організму, такого працівника не можна приймати на роботу, пов'язану з постійним перебуванням поза приміщенням.

Дотація роботодавцю за працевлаштування осіб з інвалідністю

Державна служба зайнятості може за кошти Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (далі — Фонд) надавати дотацію роботодавцям на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості (частина четверта [ст. 18-1](#) Закону № 875).

Тобто якщо особа з інвалідністю працездатного віку стоїть на обліку в державній службі зайнятості як безробітна, а підприємство може надати їй робоче місце, то це підприємство може отримати спеціальну дотацію за кошти згаданого Фонду на створення робочого місця для такої особи.

Процедуру надання вказаної дотації визначено [Порядком](#) надання дотації роботодавцю за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості, затвердженим постановою КМУ від 27.12.2006 р. № 1836 (далі — Порядок № 1836). Щоб отримати дотацію, роботодавець має бути зареєстрований у територіальному органі Пенсійного фонду України як платник єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, оскільки дотація надається саме за місцем такої реєстрації (абзац перший п. 3 Порядку № 1836).

Дотація надається за умови, що трудовий договір із працівником — особою з інвалідністю, працевлаштованим на спеціальне робоче місце за направленням центру зайнятості, не буде протягом двох років з дня працевлаштування такого працівника розірвано за угодою сторін чи з ініціативи роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі шляхом реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності працівників (абзац другий п. 3 Порядку № 1836).

Пунктом 4 Порядку № 1836 визначені випадки, коли роботодавцю не надається дотація на створення спеціальних робочих місць для осіб з інвалідністю. Зауважимо, що на сьогодні до цієї норми чомусь ще не внесені зміни, передбачені [Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законів України щодо захисту соціальних, трудових та інших прав фізичних осіб, у тому числі під час воєнного стану, та спрощення обліку робочих місць для осіб з інвалідністю» від 18.10.2022 р. № 2682-IX, зокрема про те, що роботодавці вже не мають обов'язку реєструватися у Фонді та подавати йому звіт про працевлаштування осіб з інвалідністю.

Отже, **дотація не надається** роботодавцю, який:

- не зареєстрований як платник єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- має на день звернення заборгованість зі сплати податків, зборів та єдиного соціального внеску, адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, нараховану пеню та щодо якого застосовані протягом останніх трьох місяців фінансові санкції у зв'язку з наявністю зазначених видів заборгованості;
- скорочував протягом останнього року чисельність працюючих осіб з інвалідністю більше ніж на 10 %;
- не забезпечив належного виконання умов укладеного з територіальним відділенням Фонду попереднього договору про надання дотації (у разі його наявності), згідно з яким вже надавалися кошти Фонду для працевлаштування та реабілітації осіб з інвалідністю.

Для отримання дотації роботодавець подає територіальному відділенню Фонду такі документи:

- письмову заяву про отримання дотації;

- видану центром зайнятості довідку про те, що чисельність працівників з інвалідністю за професією (спеціальністю), на яку працевлаштовується безробітна особа, не скорочувалася на підприємстві протягом останнього року більш як на 10 %;
- видане центром зайнятості направлення на працевлаштування із зазначенням письмової згоди роботодавця на прийняття особи з інвалідністю на спеціальне робоче місце;
- розрахунок розміру дотації, що включає вартість устаткування, технічного обладнання або його виготовлення, надання послуг з його доставки в межах території України, монтажу, пусканалагоджувальних робіт;
- довідку органів державної податкової служби про відсутність на день звернення заборгованості із сплати податків і зборів.

Після прийняття рішення про надання роботодавцю дотації територіальне відділення Фонду та центр зайнятості укладають з ним протягом 10 робочих днів відповідний договір (п. 10 Порядку № 1836).

Роботодавець, який за своєю ініціативою розірве трудовий договір із працівником з інвалідністю до закінчення двох років з дня прийняття його на роботу (у зв'язку з реорганізацією підприємства, скороченням чисельності працівників, за угодою сторін або внаслідок невиконання роботодавцем законодавства про працю), повинен наступного дня після розірвання трудового договору з таким працівником письмово повідомити про це територіальне відділення Фонду та центр зайнятості й протягом 10 робочих днів повернути отриману дотацію в повному обсязі з урахуванням індексу зростання цін на споживчі товари за період отримання дотації (п. 11 Порядку № 1836).

^[1] Законодавством не встановлена конкретна тривалість скороченого робочого часу для осіб з інвалідністю, тому, якщо її не вказано і в рекомендаціях МСЕК, роботодавець має встановити працівнику робочий час такої тривалості, про яку він просить. Це оформлюється наказом керівника підприємства на підставі заяви особи з інвалідністю про встановлення неповного робочого часу.

^[2] Також можна звільнити з роботи особу з інвалідністю з ініціативи роботодавця, якщо на це є вагомі причини, наприклад, у разі, коли підприємство не може перевести її на іншу посаду під час скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП), надати іншу роботу, яка відповідатиме стану здоров'я (п. 2 ст. 40 КЗпП), або в разі відмови особи з інвалідністю від такого переведення або роботи в нових умовах тощо.

Працівники-«чорнобильці»

Відповідно до [Закону України](#) «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796-ХІІ (далі — Закон №796) до осіб, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, належать учасники ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС та потерпілі від Чорнобильської катастрофи (таблиця 1). Таких осіб зазвичай називають «чорнобильцями». Під час трудових відносин надання їм певних пільг залежить від категорії, до якої належать такі працівники (таблиця 2).

Таблиця 1. Особи, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи

Учасники ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС (категорія 1, 2, 3)	Потерпілі від Чорнобильської катастрофи (категорія 1, 2, 3)
Громадяни, які брали безпосередню участь у ліквідації аварії та її наслідків у зоні відчуження (ст. 10, 14 Закону № 796)	Громадяни, які зазнали впливу радіоактивного опромінення внаслідок Чорнобильської катастрофи (ст. 11, 14 Закону № 796)

Таблиця 2. Категорії громадян, постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи

Категорія 1	Категорія 2	Категорія 3
Особи з інвалідністю з числа учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС та потерпілих від Чорнобильської катастрофи (ст. 10, 11 і частина третя ст. 12 Закону № 796), щодо	Учасники ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, які працювали в зоні відчуження протягом певного періоду часу з моменту аварії, евакуйовані у 1986 р. із зони відчуження (в т. ч. особи, які на момент евакуації перебували в стані внутрішньоутробного розвитку, після досягнення ними	Інші учасники ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, а також потерпілі від Чорнобильської катастрофи (не віднесені до категорії 2)

яких встановлено причинний зв'язок інвалідності з Чорнобильською катастрофою, хворі внаслідок Чорнобильської катастрофи на променеву хворобу	повноліття), а також особи, які постійно проживали в зоні безумовного (обов'язкового) відселення з моменту аварії до прийняття постанови про відселення	
--	---	--

Основним документом, що підтверджує статус особи, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи, є посвідчення відповідної категорії.

Особливих умов праці для працівників-«чорнобильці» не передбачено. У той же час «чорнобильці» мають право на певні трудові пільги та компенсації (таблиця 3).

Таблиця 3. Трудові пільги для працівників-«чорнобильців» і осіб, які працюють на територіях радіоактивного забруднення (ТРЗ)

Категорія працівника	Пільги та компенсації	Законодавчі норми
Робочий час		
Особи, що працюють (несуть службу) в зоні відчуження	Скорочена тривалість робочого часу — не більш як 36 годин на тиждень	Абзац восьмий постанови КМУ «Про доплати особам, які працюють у зоні відчуження» від 10.09.2008 р. № 831 (далі — Постанова № 831)
	Зарахування часу роботи або служби до стажу роботи і вислуги років у полуторному розмірі	Абзац шостий Постанови № 831
Охорона праці		
Особи, що постійно працюють (виконують службові обов'язки) в зоні відчуження вахтовим методом	Безоплатне забезпечення за встановленими нормами засобами індивідуального захисту, спецодягом і взуттям, місцем у гуртожитку, лікувально-профілактичним харчуванням	Абзац п'ятий Постанови № 831

Особи, відряджені в зону відчуження	Безоплатне забезпечення засобами індивідуального захисту, спецодягом і взуттям	Абзац сьомий Постанови № 831
Переведення за станом здоров'я на нижчеоплачувану роботу		
«Чорнобильці» 1, 2, 3 ^ю категорії	Виплата різниці між попереднім заробітком і заробітком на новій роботі до встановлення інвалідності або одужання, але не більше одного року, у разі переведення у зв'язку зі станом здоров'я на нижчеоплачувану роботу	Пункт 7 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 частини першої ст. 22 Закону № 796; пп. 7 п. 4 Порядку використання коштів державного бюджету для виконання програм, пов'язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, затверджений постановою КМУ від 20.09.2005 р. № 936 (далі — Порядок № 936)
Відпустки		
«Чорнобильці» 1, 2 категорії	Використання чергової щорічної відпустки в зручний час Отримання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати строком 14 робочих днів на рік (або 16 календарних днів)	Пункт 22 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21 Закону № 796; пп. 9 п. 4 Порядку № 936
«Чорнобильці» 3 категорії	Щорічне отримання одним із батьків, що має неповнолітню дитину і проживає на ТРЗ, відпустки строком до 14 робочих днів без збереження заробітної плати	Пункт 3 частини першої ст. 22 Закону № 796
Працівники, які працюють (перебувають у відрядженні) на ТРЗ	Збільшена тривалість щорічної відпустки в разі роботи (перебування у відрядженні) на ТРЗ: — у зоні відчуження та обов'язкового відселення — 44 календарних днів ¹ (загальна тривалість відпустки не більше 56 к. дн.); — у зоні добровільного відчуження — 37 календарних днів ² (загальна тривалість відпустки не більше 49 к. дн.); — у зоні посиленого радіологічного контролю — 30 календарних днів ² (загальна тривалість відпустки не більше 42 к. дн.)	Стаття 47 Закону № 796

Працівниці, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	Надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 180 календарних днів (90 к. дн. — до пологів та 90 к. дн. — після пологів), яка обчислюється сумарно й надається незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів, з оплатою в розмірі повного заробітку незалежно від страхового стажу та місця роботи	Абзац перший п. 10 частини першої ст. 30 Закону № 796
Зміни в організації виробництва та праці, що призводять до вивільнення працівників		
«Чорнобильці» 1, 2, 31 категорії	Переважне право залишення на роботі в разі вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, в т. ч. у разі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, а також на працевлаштування	Пункт 7 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 частини першої ст. 22 Закону № 796
	Працевлаштування з урахуванням побажань працівника в разі його вивільнення у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників	Пункт 7 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 частини першої ст. 22 Закону № 796; пп. 6 п. 4 Порядку № 936
	Збереження за бажанням працівника посадового окладу, тарифної ставки (окладу) на новому місці роботи, але не більше одного року, в разі вивільнення працівника у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників	
	Можливість навчання нових професій (спеціальностей) із збереженням у встановленому порядку середньої зарплати за останнім місцем роботи за весь період перепідготовки, але не більше одного року, в разі вивільнення працівника у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників	
	Виплата вихідної допомоги в розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати в разі вивільнення працівника у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників	

Оплата праці		
«Чорнобильці» 1, 2 категорії	Застосування до доходу у вигляді зарплати з метою його зменшення для оподаткування ПДФО підвищеної податкової соціальної пільги в розмірі 150 % звичайної ПСП (у 2023 р. — 2013,00 грн)	Підпункт «в» пп. 169.1.3 ПКУ
Працівники, що працюють у зоні відчуження	Доплата за роботу в зоні відчуження в порядку і розмірах, визначених Постановою № 831	Стаття 39 Закону № 796; пп. 11 п. 4 Порядку № 936
	Оплата праці у вихідні та святкові дні на ТРЗ провадиться в подвійному розмірі з урахуванням доплати, встановленої Постановою № 831	Частина перша ст. 44 Закону № 796
Військовослужбовці, які несуть службу на ТРЗ	Нарахування на оклади грошового утримання надбавок, визначених Постановою № 831, за несення служби на ТРЗ	Частина перша ст. 40 Закону № 796
Працівники, тимчасово переведені або відряджені для роботи на ТРЗ	Доплата за тимчасову роботу або перебування у відрядженні на ТРЗ, передбачена Постановою № 831. Виплата добових у зоні відчуження у підвищеному розмірі	Частина перша ст. 41 Закону № 796
Працівники, відряджені на будівництво об'єктів, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварії на ЧАЕС	Виплата замість добових 75 % середньої заробітної плати за місцем основної роботи в разі відрядження на будівництво зазначених об'єктів	Частина друга ст. 41 Закону № 796
Працівники, зайняті спеціальною переробкою, утилізацією, дослідженням сировини і матеріалів з підвищеною внаслідок аварії на ЧАЕС радіоактивністю	Підвищення на 25 % тарифної ставки (відрядної розцінки) і посадового окладу в разі виконання зазначених робіт, за умови розташування підприємства поза ТРЗ і постійної потужності дози зовнішнього опромінення на робочому місці понад 50 мікрорентген на годину	Частина перша ст. 43 Закону № 796
Працівники, зайняті ремонтом та обслуговуванням забруднених внаслідок аварії на ЧАЕС технічних засобів і обладнання	Підвищення на 25 % тарифної ставки (відрядної розцінки) і посадового окладу в разі виконання робіт з ремонту та обслуговування технічних засобів і обладнання, їх спеціальною обробкою, проведенням дозиметричного контролю, за умови що поверхневе забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи	Частина друга ст. 43 Закону № 796

	цих технічних засобів та обладнання перевищує встановлені норми	
Право на достроковий вихід на пенсію		
Особи, які працювали або проживали на ТРЗ	Надання пенсій зі зменшенням пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV, за наявності відповідного страхового стажу, зменшеного на кількість років зменшення пенсійного віку, але не менше 15 років	Стаття 55 Закону № 796

Особливості надання відпусток «чорнобильцям»

Додаткова відпустка працівникам-«чорнобильцям» належить до інших видів відпусток, установлених законодавством. На таку відпустку не поширюються законодавчі норми, передбачені для щорічних відпусток.

Особливості надання працівникам-«чорнобильцям» додаткової відпустки полягають у тому, що вона:

- надається незалежно від тривалості роботи працівника на підприємстві;
- надається за календарний, а не робочий рік;
- не переноситься на наступний рік (тобто із закінченням календарного року право на неї за рік, що завершився, працівник втрачає);
- не підлягає продовженню на святкові та неробочі дні;
- не може бути поділена на частини;
- не може бути замінена грошовою компенсацією, у т. ч. у разі смерті працівника-«чорнобильця»;
- надається працівнику тривалістю 14 робочих (16 календарних) незалежно від тривалості щорічної відпустки;
- не враховується під час обчислення максимальної тривалості щорічної відпустки (не більше 59 календарних днів), встановленої для

працівників навчальних закладів та установ освіти, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Також працівник-«чорнобилець» має право на використання чергової щорічної відпустки, передбаченої ст. 6–8 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки), у зручний для себе час.

Зверніть увагу, якщо працівник, який постраждав унаслідок Чорнобильської катастрофи, є одночасно учасником бойових дій, він має право на відпустку із збереженням заробітної плати за кількома статусами (раніше було за одним, на вибір), оскільки в ст. 60 Закону № 796 були внесені зміни Законом України від 29.06.2021 р. № 1584-IX, що набули чинності 01.01.2022 р. На сьогодні цією нормою передбачено, що особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, можуть надаватися інші пільги та компенсації, передбачені законодавством України.

Наголосимо, що частиною другою [ст. 12 Закону](#) України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX передбачено, **що у період дії воєнного стану** роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Щодо надання відпустки «чорнобильцям», то винятків із цієї норми для них не передбачено.

Переведення на іншу роботу

Для працівників, які мають статус особи, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи та віднесена до категорії 1–3, п. 7 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21 та п. 1 частини першої ст. 22 Закону № 796 передбачено, що в разі переведення у зв'язку із станом здоров'я на нижчеоплачувану роботу зазначеним працівникам виплачується різниця між попереднім заробітком і заробітком на новій роботі до встановлення інвалідності або одужання, але не більше одного року.

Порівняно зі ст. 170 КЗпП працівнику, який потребує за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець зберігає попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення. Але у випадках, передбачених законодавством, попередній середній заробіток зберігається

на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Звільнення з роботи

У разі вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, в т. ч. у разі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, роботодавець повинен дотриматися певних правил (таблиця 5).

Таблиця 5. Особливості припинення трудових відносин з працівниками-«чорнобильцями»

Особи, віднесені до категорії 1	Особи, віднесені до категорії 2	Особи, віднесені до категорії 3
Розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП		
У разі вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, в т. ч. у разі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників:		
— переважне право на залишення на роботі		
так	так	так
— виплата вихідної допомоги в розмірі трикратної середньомісячної зарплати		
так	так	так

Тобто особи, віднесені до категорій 1–3, мають пільги лише в разі звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, в т. ч. у разі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників.

Вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП) виплачується поряд із виплатою вихідної допомоги в розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати (відповідна норма передбачена п. 7 частини першої ст. 20 Закону № 796). Що стосується останньої виплати, то ці кошти, після їх виплати роботодавцем працівнику, як і кошти за «чорнобильську» відпустку, компенсуються органами соціального захисту населення.

Соціальне страхування у зв'язку із тимчасовою втратою працездатності

Порівняно з іншими працівниками, працівники-«чорнобильці» та інші прирівняні до них особи мають окремі пільги із соціального страхування (таблиця 6). Працівники-«чорнобильці» мають право на отримання допомоги за листком непрацездатності за всі дні хвороби в розмірі 100 % середньої зарплати незалежно від стажу та місця роботи. Крім того, працівниці-«чорнобильці» мають право на триваліший період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (таблиця 6).

Також для працівників-«чорнобильців» 1 категорії передбачено право на одержання листка непрацездатності на весь період лікування в санаторії, з урахуванням часу проїзду туди й назад. Якщо тривалість щорічної (основної й додаткової) відпустки виявиться недостатньою для періоду лікування та проїзду, за інші дні перебування в санаторно-курортному закладі працівнику також виплачується допомога по тимчасовій непрацездатності, незалежно від того, ким і за чий рахунок видано путівку (лист ВД ФСС з ТВП від 26.02.2014 р. № 06-32-459).

Таблиця 6. Гарантії із соціального страхування працівникам-«чорнобильцям»

Категорія працівника	Пільги та компенсації	Законодавчі норми
«Чорнобильці» 1 категорії	Виплата працюючим особам з інвалідністю допомоги по тимчасовій непрацездатності до 4 місяців підряд або до 5 місяців у календарному році	Пункт 9 частини першої ст. 20 Закону № 796

	Одержання листка непрацездатності на весь період лікування в санаторіях і спеціалізованих лікувальних закладах з урахуванням часу проїзду туди й назад, з виплатою допомоги по державному соціальному страхуванню незалежно від того, ким і за чий рахунок видано путівку	Пункт 16 частини першої ст. 20 Закону № 796
«Чорнобильці» 1, 2, 3 категорії; особи, які працювали з 26.04.1986 р. до 01.07.1986 р. не менше 14 к. дн. або не менше трьох місяців протягом 1986–1987 рр. за межами зони відчуження на роботах з підвищеною радіацією, пов'язаними з ліквідацією наслідків аварії на ЧАЕС	Виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 % середньої заробітної плати незалежно від стажу	Пункт 8 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 частини першої ст. 22, частина перша ст. 24 Закону № 796; ст. 17 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі — Закон № 1105)
Працівниці-«чорнобильці» 1, 2, 3 категорії	Виплата допомоги по вагітності та пологах за 180 календарних днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (90 — до пологів та 90 — після пологів). Розмір допомоги обчислюється сумарно та надається застрахованій особі в повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів	Абзац третій частини першої ст. 18 Закону № 1105

Інші пільги та гарантії

Згідно з [абзацом другим](#) Постанови № 831 **доплата за роботу в зоні відчуження** (див. *таблицю 1*) дорівнює 150 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року.

Для кожного працівника доплата визначається пропорційно відпрацьованому ним часу в зоні відчуження, але не більше за зазначений розмір.

Військовозобов'язаним, які несуть службу на ТРЗ, оплата праці провадиться за всі календарні дні служби на підставі довідки, яка надається військовою частиною (частина друга ст. 40 Закону № 796).

Відповідно до [ст. 55](#) Закону № 796 **працівники-«чорнобильці» мають право виходу на пенсію за віком раніше**, тобто для них може бути зменшено пенсійний вік. Час виходу на пенсію визначається залежно від їх категорії (учасники ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС, потерпілі), а також від періоду та тривалості часу, який вони пропрацювали або прожили на ТРЗ.

Зокрема, вік виходу на пенсію може бути зменшено від 2 до 10 років. Але є умова: наявний страховий стаж «чорнобильця» після його зменшення на передбачену законодавством кількість років зменшення пенсійного віку має бути не менше 15 років.

Відшкодування витрат роботодавцю

Частина витрат, які несе підприємство, надаючи працівникам-«чорнобильцям» зазначені вище пільги, компенсується з бюджету. Зокрема, відповідно до пп. 6–11 п. 4 [Порядку № 936](#) роботодавцю компенсують витрати на:

- виплату допомоги в разі вивільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- виплату різниці між попереднім заробітком працівника і заробітком на новій роботі в разі переведення його за станом здоров'я на нижчеоплачувану роботу;
- виплату працівнику середньої зарплати під час переїзду на нове місце проживання;
- оплату додаткової відпустки;
- оплату різниці між тривалістю щорічної відпустки за Законом № 796 та тривалістю щорічної відпустки за Законом про відпустки;
- доплату особам, які працюють у зоні відчуження.

Механізм отримання відшкодування передбачено п. 6 Порядку № 936. Фінансування проводиться через органи соціального захисту (п. 5 Порядку № 936). Виплати здійснюються відповідно до розрахункових даних, поданих до уповноваженого органу за [формою № 3](#), затвердженою наказом Мінсоцполітики від 22.06.2018 р. № 928 (*далі* — Наказ № 928). Щоб отримати таке фінансування, підприємство (фізособа-підприємець) має зареєструватися у відповідному державному органі.

Для реєстрації роботодавець, у якого у штаті є працівники-«чорнобильці», щорічно не пізніше ніж за два місяці до початку кожного бюджетного року має надати уповноваженому органу:

- паспорт даних підприємства, працівники якого отримують компенсаційні виплати та допомогу, пов'язані із заробітною платою, згідно із Законом № 796 ([форма № 2](#), затверджена Наказом № 928);
- список працівників — отримувачів компенсаційних виплат по підприємству із зазначенням їх прізвища, імені та по батькові, категорії, серії та номера посвідчення, місця проживання, реєстраційного номер платника податків / паспорта;
- графік відпусток громадян та розрахунок витрат для додаткової відпустки на наступний бюджетний рік.

Якщо впродовж року зазначені відомості (в т. ч. найменування підприємства, його місцезнаходження, номер розрахункового рахунку, на який перераховуються кошти) чи списки змінюються, про це слід повідомити уповноважений орган протягом 20 днів наступного місяця.

У «чорнобильця», прийнятого посеред року, варто затребувати довідку з попереднього місця роботи про те, що він такою відпусткою у відповідному році не скористався (якщо працівник мав попереднє місце роботи).

Для отримання компенсації роботодавець до 25 числа місяця, за який здійснюється нарахування, має надати уповноваженому органу:

- розрахунок видатків, пов'язаних із виплатою компенсацій та допомоги і наданням пільг, відповідно до Закону № 796 ([форма № 3](#), затверджена Наказом № 928);
- реєстр отримувачів компенсаційних виплат і допомоги певних видів, де зазначено їхні прізвища, імена та по батькові, категорію, номер посвідчення, ідентифікаційний номер, відомості про нараховані виплати, суму компенсацій та вид допомоги;
- завірені у встановленому порядку копії наказів про надання додаткової відпустки працівникам-«чорнобильцям»;
- інформацію про банківські реквізити, на які перераховуються кошти.

Витрати, пов'язані з оплатою працівникам-«чорнобильцям» тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою, лікуванням у санаторіях, виплатою допомоги по вагітності та пологах, а також допомоги

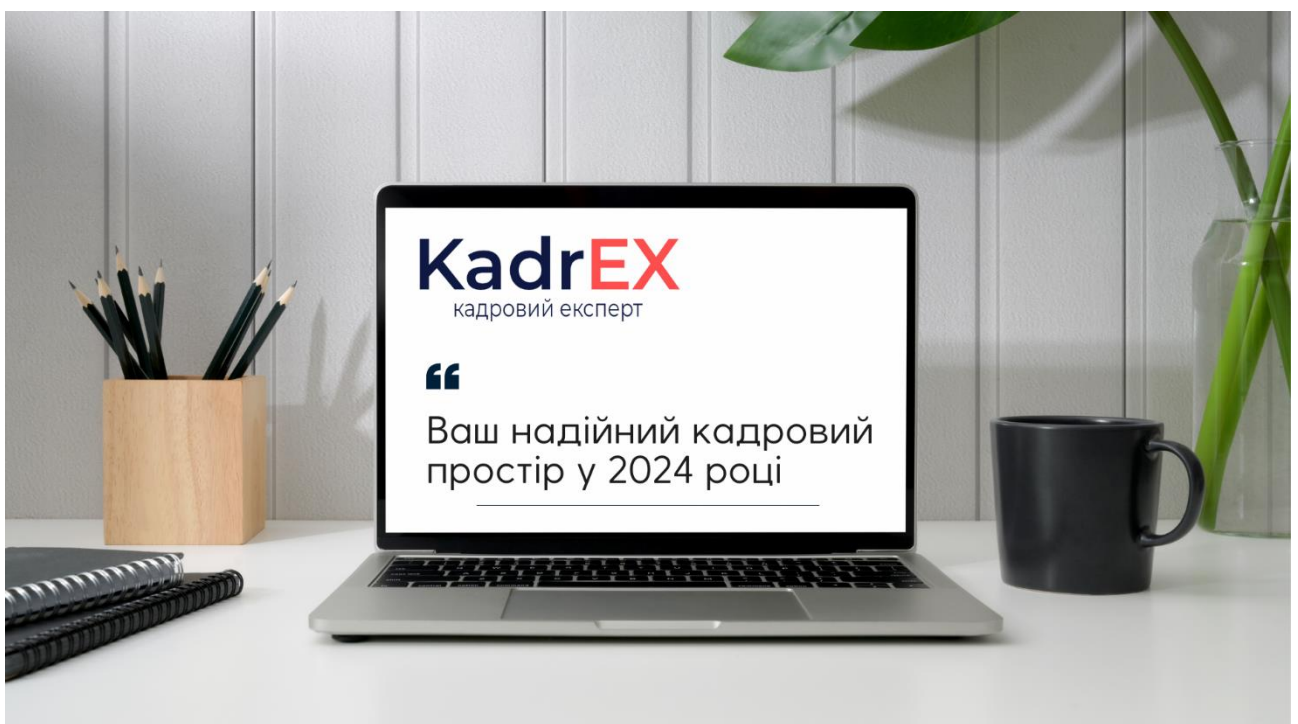
по тимчасовій непрацездатності понад установлені законодавством розміри, здійснюються підприємствами за кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, пов'язаними з народженням та похованням (п. 8 Порядку № 936).

Мінсоцполітики відшкодовує Пенсійному фонду України (ПФУ) зазначені витрати за кошти, передбачені відповідною бюджетною програмою. Для цього ПФУ щомісяця подає Мінсоцполітики розрахункові дані про використання коштів.

Так само, як і у випадках тимчасової непрацездатності інших працівників, підприємство самостійно обчислює розмір допомоги за листком непрацездатності, оформленим працівнику-«чорнобильцю», складає заявку-розрахунок, подає її до ПФУ, а після отримання коштів виплачує їх працівнику в найближчий день, встановлений на підприємстві для виплати зарплати.

^[1] Для 3 категорії пільги діють тільки для учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС.

^[2] Відпустка надається пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу.



Працівники, що поєднують роботу з навчанням, і неповнолітні працівники

Вільні від роботи дні в разі навчання

Для працівників, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, на період навчального року встановлюється робочий тиждень, скорочений на один робочий день або на відповідну йому кількість робочих годин (у разі скорочення робочого дня протягом тижня) ([ст. 209 КЗпП](#)). Такі особи звільняються від роботи протягом навчального року не більш як на 36 робочих днів за шестиденного робочого тижня або на відповідну їм кількість робочих годин. За п'ятиденного робочого тижня кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

За час звільнення від роботи таким особам виплачується 50 % середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не менше її мінімального розміру.

Роботодавець може надавати без шкоди для виробничої діяльності працівникам, які навчаються в закладах середньої освіти за очною (вечірньою), заочною формами навчання, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати один-два вільних від роботи дні на тиждень ([ст. 210 КЗпП](#)).

Вільні від роботи дні у разі навчання у вищих навчальних закладах та аспірантурі

Працівникам, які навчаються на останніх курсах закладів вищої освіти, протягом 10 навчальних місяців перед початком виконання дипломного проєкту (роботи) або складання державних іспитів надається щотижнево за шестиденного робочого тижня один вільний від роботи день для підготовки до занять з оплатою його в розмірі 50 % одержуваної заробітної плати, але

не нижче мінімального розміру заробітної плати. За п'ятиденного робочого тижня кількість вільних від роботи днів змінюється залежно від тривалості робочої зміни за умови збереження загальної кількості вільних від роботи годин.

Протягом 10 навчальних місяців перед початком виконання дипломного проєкту (роботи) або складання державних іспитів працівникам, за їх бажанням, може бути надано додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 % середньої заробітної плати працівника.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням додатково ще один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Оформлення вільних від роботи днів

Вільні від роботи дні надають за бажанням працівника, тож він сам вирішує, скористатися йому цим правом чи ні та в якому обсязі. Для цього він має подати роботодавцю відповідну заяву (зразок див. [тут](#)), в якій вказати, яку кількість вільних від роботи днів і коли він бажає використати. Працівник також має підтвердити факт навчання — надати довідку з навчального закладу, а також інформацію про тривалість навчального року (щороку). Після цього роботодавець видає наказ (зразок див. [тут](#)) про надання працівнику вільних від роботи днів для підготовки до занять.

Законодавством не передбачено грошової компенсації за не використані працівником належні йому вільні від роботи дні. У разі невикористання працівником вільного від роботи дня протягом одного тижня законодавством не заборонено, за згодою сторін, перенести його на інший тиждень.

Надання додаткової відпустки працівникам, які навчаються

Згідно зі [ст. 15](#) Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) та ст. 216 КЗпП працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах (ВНЗ) з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

- на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у ВНЗ:
 - першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 10 календарних днів,
 - третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 20 календарних днів,
 - незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання — 30 календарних днів;
- на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у ВНЗ:
 - першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 20 календарних днів,
 - третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання — 30 календарних днів,
 - незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання — 40 календарних днів;
- на період складання державних іспитів у ВНЗ незалежно від рівня акредитації — 30 календарних днів;
- на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, — два місяці, а у ВНЗ третього і четвертого рівнів акредитації — чотири місяці.

При цьому тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою

навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та ВНЗ, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах ВНЗ відповідного рівня акредитації.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у закладах післядипломної та вищої освіти, наукових установах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах у закладах фахової передвищої, вищої освіти.

Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів.

Для працівників, які навчаються в закладах фахової передвищої, вищої освіти з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватися інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

Такі відпустки надаються впродовж навчального року. Про порядок оформлення таких відпусток див. [тут](#).

На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата (ст. 217 КЗпП). Відповідно не зберігається зарплата за місцем роботи за сумісництвом.

Відпустки без збереження зарплати працівникам,
допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти

Згідно зі [ст. 214 КЗпП](#) працівникам, допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти, надається відпустка без збереження заробітної плати

тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження закладу освіти та назад.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях (підготовчих курсах) закладів вищої освіти, у період навчального року надається, за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Обмеження надурочних робіт для працівників, які навчаються

Відповідно до [ст. 220 КЗпП](#) працівників, які навчаються без відриву від виробництва у закладах середньої, професійної (професійно-технічної) освіти, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.

Гарантії неповнолітнім працівникам

Особливості працевлаштування

Згідно зі [ст. 187 КЗпП](#) неповнолітні, тобто особи до 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, передбаченим законодавством України.

За загальним правилом, не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років (ст. 188 КЗпП). Однак воно має винятки, а саме:

- за згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років;
- для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів закладів загальної середньої освіти, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю та не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює.

Законодавством передбачено, що згоду може надати особа, яка замінює батьків. До таких осіб належать:

- піклувальник (згідно зі ст. 61 ЦКУ піклування встановлюється, зокрема, над неповнолітньою особою віком від 14 до 18 років);
- один із прийомних батьків, які згідно зі ст. 256-² СКУ є законними представниками прийомних дітей і діють без спеціальних на те повноважень.

Заборона залучення неповнолітніх до деяких робіт

До робіт, на яких забороняється застосовувати працю осіб, яким не виповнилося 18 років, відповідно до ст. 190 та 192 КЗпП належать:

- важкі та роботи зі шкідливими й небезпечними умовами праці, а також підземні роботи (згідно з [Переліком](#) важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46);
- підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, визначені [Граничними нормами](#) підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затвердженими наказом МОЗ від 22.03.1996 р. № 59 (*далі* — Наказ № 59). Згідно з Наказом № 59 робота неповнолітніх з вантажами не повинна становити більше 1/3 робочого часу;
- нічні роботи, під якими маються на увазі роботи, що виконуються з 22 до 6 години ранку;
- надурочні роботи, тобто роботи понад встановлену тривалість робочого дня;
- роботи у вихідні дні.

Робота осіб, яким виповнилося 14 років, не повинна порушувати процесу навчання, бути легкою та не завдавати шкоди підлітку. Законодавство не визначає переліку таких робіт, тому слід зважати на загальноприйнятну практику та вимоги, встановлені ст. 190 та 192 КЗпП.

Тривалість робочого часу неповнолітніх

Для неповнолітніх встановлюється скорочена тривалість робочого часу (частина перша [ст. 51 КЗпП](#)):

- для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень;
- для осіб віком від 15 до 16 років — 24 години на тиждень;
- учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул, — 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченого вище.

Зверніть увагу, що скорочений робочий час відрізняється від неповного робочого часу тим, що в разі скороченого робочого часу заробітна плата виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи, а за неповного робочого часу — пропорційно відпрацьованому часу.

Робота неповнолітніх в умовах воєнного стану

Згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (*далі* — Закон № 2136) під час війни до неповнолітніх **не застосовуються норми** щодо:

- збільшеної тривалості робочого часу (для працівників критичної інфраструктури);
- зменшення скороченого робочого часу (частина друга ст. 6 Закону № 2136);
- скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин (частина п'ята ст. 6 Закону № 2136).

Надання відпусток неповнолітнім працівникам

Частиною восьмою [ст. 6](#) Закону про відпустки передбачено, що особам віком до 18 років надається **щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день**. Відпустка такої тривалості надаватиметься

неповнолітньому працівнику лише до того часу, поки йому не виповниться 18 років. Після досягнення повноліття відпустка йому надаватиметься на загальних підставах.

Проте **у період дії воєнного стану** надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік (частина перша [ст. 12](#) Закону № 2136). Ця норма стосується і неповнолітніх працівників.

Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років надаються у зручний для них час. Згідно з частиною сьомою [ст. 10](#) Закону про відпустки щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості в перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного строку безперервної роботи на цьому підприємстві.

Відповідно до частини п'ятої [ст. 24](#) Закону про відпустки особам віком до 18 років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Це означає, що неповнолітній працівник навіть усупереч своєму бажанню має перебувати у відпустці 31 день.

Крім щорічних неповнолітнім працівникам гарантовано мають надаватися ще й навчальні відпустки. Так, згідно зі [ст. 13](#) Закону про відпустки працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- випускних іспитів в основній школі — тривалістю 10 календарних днів;
- випускних іспитів у старшій школі — тривалістю 23 календарних дні;
- перевідних іспитів в основній та старшій школах — від чотирьох до шести календарних днів без урахування вихідних;
- працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Також згідно зі [ст. 14](#) Закону про відпустки працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях ПТНЗ, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року. Слід зазначити, що однією з

умов надання такої відпустки неповнолітньому працівнику є його успішне навчання, тобто відсутність заборгованості за минулий період.

Розірвання трудового договору з неповнолітнім

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей, що передбачено [ст. 198 КЗпП](#).

Припинення трудових відносин з такими працівниками з підстав, зазначених у п. 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. У той же час законодавець не наводить переліку таких випадків, тож, на думку редакції, до них можна віднести, зокрема, ліквідацію підприємства.

Батьки, усиновителі та піклувальник неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у т. ч. строкового (ст. 199 КЗпП). Це можливо, якщо продовження дії трудового договору загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. У такому разі звільнення відбувається без згоди профспілки та без виплати вихідної допомоги й оформлюється наказом керівника підприємства.

Оплата праці та норми виробітку для молодих робітників

Для робітників віком до 18 років норми виробітку встановлюються, зважаючи на норми виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, які не досягли 18 років, що передбачено [ст. 193 КЗпП](#).

Для молодих робітників, які працевлаштовуються на підприємство, в організацію після закінчення закладів загальної середньої освіти, ПТНЗ, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, можуть затверджуватись роботодавцем за погодженням із профспілкою знижені норми виробітку. Зниження норм виробітку допускається не лише до виконання робітнику 18-річчя, а й після

досягнення повноліття за умови, що молодий робітник влаштувався на роботу після закінчення закладу загальної середньої освіти, ПТНЗ або курсів чи пройшов навчання безпосередньо на виробництві.

Праця осіб молодше 18 років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників ([ст. 194 КЗпП](#)).

Оплата праці учнів закладів загальної середньої освіти, ПТНЗ, середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. При цьому роботодавець має право встановлювати учням доплату до заробітної плати. До таких працівників застосовується норма робочого часу відповідно до їх віку, що передбачена частиною першою [ст. 51 КЗпП](#). За відпрацювання цієї норми їм має виплачуватися повна тарифна ставка (заробіток за відпрацьований час, доплата до тарифної ставки).



Гарантії та пільги працівникам, які виховують дітей без матері



Трудовий договір

- ▶ Заборона відмови у прийнятті на роботу та зниження заробітної плати з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей
- ▶ Повідомлення про причини відмови у прийнятті на роботу у письмовій формі
- ▶ Заборона звільнення з ініціативи роботодавця
- ▶ Обов'язкове працевлаштування у випадку повної ліквідації підприємства або звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору зі збереженням заробітної плати на період працевлаштування

Ст. 184 КЗпП

Охорона праці

Не допускається (у мирний час) залучення до:

- ▶ робіт у нічний час (за наявності дитини до 3 років)
- ▶ надурочних робіт (за наявності дитини до 3 років)
- ▶ робіт у вихідні дні та направлення у відрядження (за наявності дитини до 3 років)

Ст. 176 КЗпП

Працівники, як мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (ст. 177 КЗпП)

Робочий час

Встановлення неповного робочого часу на прохання працівників тієї тривалості, про яку вони просять

Ст. 56 КЗпП

Оздоровлення

Надання працівникам, які мають дітей віком до 14 років або дітей з інвалідністю, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку безплатно або на пільгових умовах, а також надання їм матеріальної допомоги

Ст. 185 КЗпП

Відпустки

Додаткова соціальна відпустка «на дітей» тривалістю:

- ▶ 10 календарних днів — за наявності однієї підстави
- ▶ 17 календарних днів — за наявності двох підстав

Ст. 182¹ КЗпП

Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини

Ст. 182 КЗпП

Відпустки для догляду за дитиною

Ст. 179 та 181 КЗпП

Щорічна основна та додаткова (за наявності) відпустка

Ст. 75-76 КЗпП

У період дії воєнного стану — з урахуванням святкових та неробочих днів

Гарантії забезпечення права громадян на працю

Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:



вільний вибір виду діяльності

безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб

надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти

безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії

компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість

правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу та незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи

правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до Держпраці та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили