

ВИДАЄТЬСЯ ЗА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

# КАДРОВИК УКРАЇНИ

№ 05 ТРАВЕНЬ 2023  
profpressa.com



## ВИЗНАЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ ВАЖЛИВИМИ ДЛЯ БРОНЮВАННЯ

Відпустка директора  
під час війни

Зміни до КЗпП:  
трудова функція

Призупинення трудового  
договору та відпустка

Страховий стаж  
для «лікарняних»

ЦЕНТР КАДРОВИХ КОНСУЛЬТАЦІЙ  
щодня по буднях з 10<sup>00</sup> до 15<sup>00</sup>

**0 800 214 009**

Вам доступна безкоштовна пряма телефонна лінія  
Центру кадрових консультацій

Ваш пароль до прямої лінії – **6527**

☎ 0 800 214 009

☎ 044 581 57 07

🕒 10:00-15:00

# Кадровик України №5 (2023)

## МОНІТОРИНГ

Огляд змін в законодавстві

## ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ

Довідка про кількість військовозобов'язаних, які працюють на підприємстві

Наказ про встановлення додаткового вихідного дня в травні

Повідомлення про бронювання військовозобов'язаного

Список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання

## ВІДПУСТКИ

Відпустка директора на період воєнного стану: як оформити заміну

Призупинення дії трудового договору та надання відпусток

## ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Роботодавець призупинив дію трудового договору з працівником-«тероборонівцем»: що з виплатою середнього заробітку?

## ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ

З чого розпочинати мобілізаційну роботу на підприємстві

Заповнення списку військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання

Які категорії працівників не вносять у списки військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання

Звільнення працівника та анулювання відстрочки

Подання списку військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання

Як діяти, якщо працівник приступає до роботи не відразу після демобілізації

Додаткова соціальна відпустка в разі призупинення трудового договору

Компенсація за додаткову соціальну відпустку в разі призупинення трудового договору

Призупинення дії трудового договору та стаж для надання щорічної відпустки

Період простою і стаж для надання відпустки

Закінчився строк зберігання посадової інструкції

Чи має назва посади відповідати назві, наведеній у КП

Яку посаду вказувати в кадрових документах — основну чи за суміщенням

Кваліфікаційні вимоги до посад «Провідний фахівець», «Старший лаборант (лаборант) кафедри університету», «Методист», «Завідувач лабораторії»

Кваліфікаційні вимоги до посади «Статистик медичний»

Заходи щодо запобігання мобінгу в колективному договорі

Прийняття на роботу голови фермерського господарства

Страховий стаж і час перебування на обліку в центрі зайнятості

Обчислення «лікарняних», якщо був один місяць роботи

Як діяти, якщо під час війни згоріли кадрові документи

Відшкодування вартості сніданку у відрядженні

Скорочення роботи у передсвятковий день

Розслідування нещасних випадків невиробничого характеру

## ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК

Бронювання керівника громадської організації

Критерії визначення підприємств критично важливими для економіки з метою бронювання працівників

## СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Страховий стаж для «лікарняних»: особливості (не)включення різних періодів

## **ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ**

Трудова функція, кваліфікація, стандарти: коментар до ст. 4-1, 4-2 КЗпП

## **ОФЦІЙНІ РОЗ'ЯСНЕННЯ**

Чи оплачується "лікарняний" під час призупинення дії трудового договору

За яких обставин можливе звільнення працівника через втрату довір'я

Чи потрібно переукладати строкові трудові договори після закінчення строку їх дії

Як посадовцю місцевого самоврядування встановити собі премію і уникнути конфлікту інтересів: три правила від НАЗК

Працівник, який перебуває за кордоном, підпадає під скорочення: які є варіанти дій

Хто має переважне право на залишення на роботі

В якому розмірі роботодавець зобов'язаний виплачувати зарплату за першу половину місяця (аванс)

Чи може роботодавець відмовити у працевлаштуванні кандидату без реєстрації місця проживання

Чи може роботодавець відмовити у наданні відпустки

За яких умов виплачуються «декретні» жінкам, що ведуть незалежну професійну діяльність

ТОП-10 запитань щодо розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В»

Які документи підтверджують факт неможливості виконання працівником роботи за станом здоров'я

Чи правомірне звільнення працівника, який використав 90 днів безоплатної відпустки

Якими документами можуть бути підтверджені витрати у відрядженні

Хто може ініціювати призупинення дії трудового договору

Чи оплачується навчальна відпустка в період простою на підприємстві

Чи зараховується до стажу період догляду за особою з інвалідністю

Чи може роботодавець відмовити працівнику в наданні безоплатної відпустки у зв'язку з

перебуванням дружини у післяпологовій відпустці

Скорочений та неповний робочий час: у чому відмінності

Чи може працівник, який уклав трудовий договір з нефіксованим робочим часом, працювати на іншій роботі

Чи нараховують ЄСВ на "лікарняні", якщо працівник захворів у день звільнення

Чи повинен працівник надавати роботодавцю військово-облікові документи

Як оголосити догану за порушення трудової дисципліни

Які кадрові документи необхідно вести під час воєнного стану та де їх зберігати

Які є підстави для звільнення у зв'язку з мобінгом (цькуванням)

У Держпраці нагадали основні моменти надання відпустки без збереження зарплати на час війни

Який порядок укладення трудового договору із сезонним працівником

Хто з роботодавців може застосувати спрощений режим регулювання трудових відносин

Як проводити атестацію робочих місць за умовами праці в разі наявності вакантних посад

Чи можливе звільнення працівників передпенсійного віку у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників

Які заходи стягнення застосовуються за порушення трудової дисципліни

Як звільнити або перевести на іншу роботу працівника, стан здоров'я якого не дозволяє продовжувати роботу

ЗАПРОШУЄМО ДО TELEGRAM-КАНАЛУ KADREX,  
ДЕ МИ ДІЛИМОСЯ ТІЛЬКИ КОРИСНОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ  
ДЛЯ ЩОДЕННОЇ РОБОТИ КАДРОВИКА.



ПІДПИСАТИСЯ НА КАНАЛ

# Огляд змін у законодавстві – 2023

КВІТЕНЬ		
Верховна Рада		
<b><u>Змінено строки зберігання первинних документів</u></b>		
<a href="#">Закон України</a> «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо імплементації міжнародного стандарту автоматичного обміну інформацією про фінансові рахунки» від 20.03.2023 р. № 2970-IX	Законом оновлено п. 44.3 ПКУ. Платники податків зобов'язані будуть зберігати документи та інформацію, визначені п. 44.1 ПКУ, а також документи, пов'язані із виконанням вимог законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, упродовж визначених законодавством строків, з 1095 до 2555 днів залежно від виду та часу створення.	Закон опублікований 27.04.2023 р., його основні норми діють із 28.04.2023 р.
<b><u>Новий Закон України «Про колективні угоди та договори»</u></b>		
<a href="#">Закон України</a> «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. № 2937-IX	Це новий Закон. З набранням ним чинності втратить чинність <a href="#">Закон України</a> «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. Новий Закон не містить кардинальних змін порівняно із цим.	Закон набере чинності через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану.  Коментар до Закону <a href="#">ТУТ</a>
Кабінет Міністрів України		
<b><u>Карантин продовжено до 30 червня 2023 року</u></b>		
<a href="#">Постанова</a> КМУ від 25.04.2023 р. № 383	Внесено зміни до розпорядження КМУ <a href="#">від 25.03.2020 р. № 338</a> і постанови КМУ <a href="#">від 09.12.2020 р. № 1236</a> . Через вірус COVID-19 продовжено режим надзвичайної ситуації в єдиній державній системі цивільного захисту, а також карантин на всій території України до 30 червня 2023 року.	Див. <a href="#">«Етапи карантину»</a>
<b><u>Сплату ЄСВ роботодавцям компенсуватимуть по-новому</u></b>		
<a href="#">Постанова</a> КМУ від 18.04.2023 р. № 338	Затверджено: <ul style="list-style-type: none"><li>Порядок компенсації роботодавцям частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця (далі — Порядок № 338 для «звичайних» роботодавців);</li><li>Порядок компенсації суб'єктам малого підприємництва фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за</li></ul>	Порядок № 338 для «звичайних» роботодавців набере чинності 01.01.2024 р.  Порядок № 338 для «малих» роботодавців набрав чинності з дня опублікування постанови — 21.04.2023 р.  Коментар <a href="#">ТУТ</a>

	працевлаштування зареєстрованих безробітних на нові робочі місця (далі — Порядок № 338 для «малих» роботодавців).	
<b><u>Внесено зміни до Положення про військово-транспортний обов'язок</u></b>		
<a href="#">Постанова</a> КМУ від 21.04.2023 р. № 373	<p>Змінено п. 13 <a href="#">Положення</a> про військово-транспортний обов'язок, затвердженого постановою КМУ від 28.12.2000 р. № 1921.</p> <p>Тепер інформація про реєстрацію (перереєстрацію) та зняття з обліку транспортних засобів, які перебувають у власності підприємств, установ та організацій і можуть бути призначені для задоволення потреб Збройних сил та інших військових формувань в особливий період, подаватиметься до ТЦК та СП територіальними органами з надання сервісних послуг МВС щокварталу та протягом п'яти робочих днів з дати надходження відповідних запитів від таких центрів.</p> <p>Ці зміни не скасовують обов'язок керівників підприємств, установ та організацій подавати ТЦК та СП щороку до 20 червня та 20 грудня інформацію про наявність транспортних засобів і техніки, їх технічний стан, а також про громадян, які працюють на підприємствах, в установах та організаціях на таких транспортних засобах і техніці, за формою згідно з додатком 1 до Положення.</p>	Постанова не набрала чинності
<b><u>Зміни в Порядку бронювання</u></b>		
<a href="#">Постанова</a> КМУ від 28.04.2023 р. № 400	<p>Внесено зміни до <a href="#">Порядку</a> бронювання військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, затвердженого постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76. Суть змін — встановлено строки погодження списків на бронювання.</p> <p>Зокрема, змінами передбачено:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подання органами державної влади, іншими державними органами у строк не більше ніж 5 робочих днів до Генерального штабу Збройних Сил (СБУ, Службі зовнішньої розвідки) списків для їх перевірки та погодження;</li> <li>• погодження та подання Генеральним штабом Збройних Сил (СБУ, Службою зовнішньої розвідки) у строк не більше ніж 10 робочих днів списків до Мінекономіки;</li> <li>• прийняття Мінекономіки рішення про бронювання військовозобов'язаних у строк не більше ніж 5 робочих днів;</li> </ul>	Постанова набрала чинності 02.05.2023 р.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зарахування військовозобов'язаного на спеціальний військовий облік територіальним центром комплектування та соціальної підтримки у строк не більше ніж 5 робочих днів.</li> </ul>	
Міністерство аграрної політики України		
<b><u>Внесено зміни до Критеріїв визначення критично важливих підприємств сільського господарства</u></b>		
<p><b><u>Наказ Мінагрополітики від 20.04.2023 р. № 946</u></b></p>	<p>Внесено зміни в Критерії з визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для національної економіки в галузі сільського господарства в особливий період.</p> <p>До критично важливих підприємств тепер належатимуть, зокрема, ті, які обробляють угіддя сільськогосподарського призначення на площі не менше 500 гектарів (було — 1000 гектарів) для сільськогосподарської діяльності або мають середню кількість застрахованих осіб — працівників не менше 20 осіб (було — 50 осіб).</p> <p>Також оновлено перелік КВЕД, за наявності яких (станом на 01 січня 2022 року) підприємства, що провадять діяльність з виробництва, переробки та збуту (експорту) сільськогосподарської продукції, належать до критично важливих</p>	<p>Наказ набрав чинності 25.04.2023 р.</p>
Міністерство фінансів України		
<b><u>Оновлено єдиний звіт з ЄСВ, ПДФО і ВЗ</u></b>		
<p><b><u>Наказ</u></b> «Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 13 січня 2015 року № 4» від 02.03.2023 р. № 113</p>	<p>Викладено у новій редакції форму Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, а також:</p> <p>додаток 1 «Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам»;</p> <p>додаток 3 «Відомості про осіб, які проходять строкову військову службу»;</p> <p>додаток 4ДФ «Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору»;</p> <p>додаток 6 «Відомості про наявність підстав для обліку стажу окремим категоріям осіб відповідно до законодавства».</p> <p>Затверджено зміни до Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків —</p>	<p>Наказ набере чинності з дня його офіційного опублікування. Станом на 25.04.2023 р. не опублікований.</p> <p>Коментар до змін — після публікації змін</p>

	фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску.	
<b><u>Новий порядок заповнення реквізиту «Призначення платежу» на сплату податків</u></b>		
<a href="#">Наказ</a> від 22.03.2023 р. № 148	Затверджено новий Порядок заповнення реквізиту «Призначення платежу» платіжної інструкції під час сплати (стягнення) податків, зборів, митних, інших платежів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, внесення авансових платежів (передоплати), грошової застави, а також у разі їх повернення	До 01.07.2023 р. діє перехідний період заповнення реквізиту «Призначення платежу» на сплату податків.  Коментар <a href="#">тут</a>
<b><u>Затверджено граничні та робочі значення шумового впливу на робочому місці</u></b>		
<a href="#">Наказ</a> від 23.03.2023 р. № 540	Граничні та робочі значення шумового впливу на робочому місці встановлюють значення граничної та діючої експозиції для денного рівня шумової експозиції та пікового звукового тиску і є обов'язковими для всіх видів трудової діяльності, де працівники під час виконання робіт зазнають або можуть зазнавати впливу шуму, або існує потенційна можливість такого впливу.  Вони застосовуються разом з ДСН 3.3.6.037-99 "Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку" для захисту працівників від загрози їхньому здоров'ю і безпеці, що виникає або може виникнути під час впливу на них шуму.	Наказ набере чинності через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні



# Довідка про кількість військовозобов'язаних, які працюють на підприємстві

ДОВІДКА  
про кількість військовозобов'язаних,  
які працюють у

Товаристві з обмеженою відповідальністю «Розмай» (ТОВ «Розмай»)

(найменування органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації)

станом на 13 березня 2023 р.

Місцезнаходження органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації 03048 м. Київ, вул. Медова, 8, оф. 112

Код згідно з ЄДРПОУ (за наявності) органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації 85274196.

Чисельність працюючих	Кількість військовозобов'язаних		Співвідношення кількості заброньованих військовозобов'язаних і тих, які пропонуються до бронювання, до кількості військовозобов'язаних, відсотків	
	усього	у тому числі		
		заброньовані		пропонуються до бронювання
82	10		1	10

МП

Директор

(найменування посади керівника органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації)

Карпенко

(підпис)

О. М. КАРПЕНКО

(ініціали (ініціал власного імені) та прізвище)



# Наказ про встановлення додаткового вихідного дня в травні

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»  
(ТОВ «РОЗМАЙ»)

Код ЄДРПОУ 85274196

## НАКАЗ

28.04.2023

Київ

№ 45/ОД

Про встановлення  
додаткового вихідного дня

У зв'язку із продовженням строку дії воєнного стану, ухваленого Указом Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 06.02.2023 р. № 58/2023, затвердженням Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 07.02.2023 р. № 2915-ІХ, відповідно до частини шостої ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ та ст. 9-1, 50 та 52 КЗпП

НАКАЗУЮ:

1. Встановити додатковий вихідний день 9 травня 2023 р.
2. Скоротити тривалість робочого дня 8 травня 2023 р. на одну годину.
3. Затвердити норму тривалості робочого часу в травні 2023 р. — 22 робочих дні та 175 робочих годин.
4. Начальнику відділу кадрів Надії Чайці довести наказ до відома працівників до 1 травня 2023 р. шляхом розміщення його на корпоративному сайті.
5. Контроль за виконанням наказу покладаю на заступника з адміністративних питань Миколу Воловенка.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

*Чайка*  
28.04.2023

Надія ЧАЙКА

*Воловенко*  
28.04.2023

Микола ВОЛОВЕНКО

# Повідомлення про бронювання військовозобов'язаного

## ПОВІДОМЛЕННЯ про бронювання військовозобов'язаного

Військовозобов'язаному Романюку Юрію Сергійовичу  
(прізвище, ім'я та по батькові (за наявності))

рік народження 1975 номер військово-облікової спеціальності  
(профіль) 911 військове звання рядовий, що працює  
в Товаристві з обмеженою відповідальністю «Розмай»

(найменування, місцезнаходження, код згідно з ЄДРПОУ (за наявності) органу державної влади,  
03048 м. Київ, вул. Медова, 8, оф.112, код ЄДРПОУ 85274196  
іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації)

на посаді (за професією) економіста з фінансової роботи  
відповідно до наказу Мініекономіки № 721 від 03.04.2023 р.  
(номер та дата наказу)

надано відстрочку від призову на військову службу під час мобілізації  
строком на шість місяців до 03.10.2023 р.

МП

Директор  
(найменування посади керівника  
органу державної влади, іншого  
державного органу, органу місцевого  
самоврядування, підприємства,  
установи, організації)

Карпенко  
(підпис)

О. М. КАРПЕНКО  
(ініціали (ініціал власного  
імені) та прізвище)

# Список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання

СПИСОК  
військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання  
на період мобілізації та на воєнний час  
Товариство з обмеженою відповідальністю «Розмай»  
(найменування органу державної влади, іншого державного органу, органу  
місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації)

Порядковий номер	Прізвище, ім'я та по батькові (за наявності)	Рік народження	Найменування посади	Військове звання, номер військово-облікової спеціальності (профіль)	Найменування (повне та скорочене) та місцезнаходження органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації, код згідно з ЄДРПОУ (за наявності)	Найменування територіального центру комплектування та соціальної підтримки (відповідного підрозділу Центрального управління та/або регіонального органу СБУ, відповідного підрозділу Служби зовнішньої розвідки) (за місцем розташування органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації)	Найменування територіального центру комплектування та соціальної підтримки (відповідного підрозділу Центрального управління та/або регіонального органу СБУ, відповідного підрозділу Служби зовнішньої розвідки) (за місцем перебування військовозобов'язаного на військовому обліку)
1	Романюк Юрій Сергійович	1975	Економіст з фінансової роботи	Рядовий, 911	Товариство з обмеженою відповідальністю «Розмай» (ТОВ «Розмай»), 03048 м. Київ, вул. Медова, 8, оф. 112, код ЄДРПОУ 85274196	Солом'янський районний у м. Києві територіальний центр комплектування та соціальної підтримки	Оболонський районний у м. Києві територіальний центр комплектування та соціальної підтримки

Директор  
(найменування посади керівника органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації)

Карпенко  
(підпис)

О. М. КАРПЕНКО  
(ініціали (ініціал власного імені) та прізвище)

МП  
13 березня 2023 р.



Система KadrEX  
пакет OPTIMAL

4200 грн —  
рік

1800 грн  
рік

57%

АКЦІЙНА  
ПРОПОЗИЦІЯ  
ТРАВНЯ



ЦІНА

4200 грн

АКЦІЙНА

1800 грн

PROFPRESSA.COM

# Відпустка директора на період воєнного стану: як оформити заміну

---

**Директор підприємства, як і інші працівники, може піти у відпустку, у т. ч. у відпустку без збереження заробітної плати на час дії воєнного стану згідно з частиною третьою ст. 12 [Закону](#) України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136). Тож у кадровиків може виникнути запитання, ким і як можна тимчасово замінити директора на час його відпустки.**

---

## Варіанти заміни директора підприємства

Є кілька варіантів оформлення заміни директора підприємства на час його відпустки у період дії воєнного стану. Вибір такого варіанта може залежати від специфіки підприємства, зокрема від його організаційної структури і штатного розпису, адже згідно з частиною третьою ст. 64 [Господарського кодексу](#) України від 16.01.2003 р. № 436-IV кожне підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, установлює чисельність працівників і штатний розпис. Тому, наприклад:

- у директора можуть бути штатні заступники, які могли б замінити його відповідно до своїх посадових повноважень;
- у директора може не бути штатних заступників, які повинні його замінити в разі тимчасової відсутності;
- на підприємстві може не бути інших працівників, крім директора, або можуть бути лише такі працівники, які за своєю кваліфікацією не зможуть виконувати обов'язків директора.

Якщо на підприємстві є достатньо кваліфіковані працівники, які могли б тимчасово виконувати обов'язки директора, може виникнути питання, чи повинні вони в такому разі виконувати і свої, і обов'язки директора чи лише директора. Про це — далі.

Коли працівник може виконувати і свої обов'язки,  
і обов'язки директора

Якщо на підприємстві є достатньо кваліфіковані працівники, які могли б тимчасово замінити директора під час його відпустки на період дії воєнного

стану, то виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника може бути:

- без звільнення працівника від своїх основних обов'язків;
- зі звільненням працівника від своїх основних обов'язків.

У листі Міністерства праці та соціальної політики України від 19.04.2011 р. № 126/06/186-11 (далі — Лист № 126/06/186-11) зазначається, що виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення працівника від своїх основних обов'язків — це заміна працівника, відсутнього у зв'язку з хворобою, відпусткою (без звільнення від основних трудових обов'язків), коли працівник поряд із своєю основною роботою виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника.

Із наведеного бачимо, що визначення виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення працівника від його основних обов'язків є дуже схожим з тлумаченням виконання обов'язків за іншою професією в разі суміщення, але є й принципова різниця. Якщо в разі суміщення посад інша посада має бути вакантною, то виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника за вакантною посадою не допускається, про що також наголошується в Листі № 126/06/186-11.

Крім того, якщо суміщення посад може встановлюватися як безстроково, так і на певний строк, то виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення працівника від його основних обов'язків може встановлюватися лише на певний строк, тобто тимчасово (у випадку, що розглядається, на строк відпустки директора на час воєнного стану).

Якщо ж детальніше охарактеризувати виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення працівника від своїх основних обов'язків, то можна зазначити, що:

- виконання додаткових обов'язків у цьому разі означає фактичну заміну працівника, тимчасово відсутнього з причин, які дозволяють зберігати за відсутнім працівником місце роботи (хвороба, відрядження, відпустка тощо);
- поряд з виконанням додаткових функцій працівник продовжує виконувати свою основну роботу, яка передбачена його трудовим договором;

- виконання додаткових обов'язків відбувається протягом робочого дня, який встановлений умовами укладеного з працівником трудового договору.

У законодавстві відсутні обмеження щодо конкретних професійних категорій, за якими неможливе виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення працівника від своїх основних обов'язків. Але зрозуміло, що за своєю кваліфікацією (освітою, професійною підготовкою, досвідом роботи) працівник має бути здатний виконувати інші обов'язки тимчасово відсутнього працівника, а характер основної роботи має давати змогу протягом робочого дня виконувати обов'язки й за іншою посадою.

Наприклад, начальник виробничої дільниці або цеху за своєю кваліфікацією може виконувати обов'язки директора підприємства. Але якщо така дільниця або цех територіально віддалені від офісу підприємства, де розміщене робоче місце директора, то такому фахівцю буде складно одночасно виконувати і свої обов'язки за трудовим договором, і додаткові обов'язки директора. Водночас якщо на підприємстві є начальник технічного відділу, робоче місце якого розташоване в адміністративному офісі, на нього й можна покласти виконання обов'язків тимчасово відсутнього директора.

Додамо, що відповідно до ст. 105 КЗпП працівнику, який поряд із своїми основними обов'язками за трудовим договором виконує обов'язки тимчасово відсутнього директора, має провадитися доплата. Її розмір встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі. Враховуючи те, що директору, як правило, встановлюється високий посадовий оклад, рівень доплати має бути таким, щоб загальна заробітна плата працівника була не меншою за посадовий оклад директора підприємства.

### Як оформити виконання працівником і своїх обов'язків, і обов'язків директора

Обов'язки директора покладаються на іншого працівника лише за згодою останнього (якщо це не передбачено організаційними документами, наприклад, посадовою інструкцією або трудовим договором із цим працівником), яка оформлюється заявою (додаток 1).

Далі виконання обов'язків директора останній має оформити своїм наказом перед тим, як піти у відпустку (додаток 2). У ньому визначаються питання

оплати праці, а також додатково можуть зазначатися повноваження або права працівника, який тимчасово виконуватиме обов'язки директора, зокрема щодо права підпису певних документів.

Якщо працівникові надається право підпису лише внутрішніх документів, наприклад, кадрових, то достатньо зазначити про це лише в наказі. Якщо ж ідеться про право підписання деяких документів «зовнішнього» характеру, наприклад, господарських договорів з контрагентами підприємства, то може знадобитися довіреність, оформлена з дотриманням вимог ст. 244–250 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Це пояснюється тим, що контрагенти підприємства мають бути впевнені, що особа згідно із законодавством має право підписувати з ними договори, бо інформація про таку особу може бути відсутня в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців і громадських формувань (ЄДР). Але за необхідності можна повідомляти і держреєстратора про призначення виконувачем обов'язків директора на час його відпустки, адже згідно із ст. 9 [Закону України](#) «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань» від 15.05.2003 р. № 755-IV у ЄДР можуть міститися відомості не лише про керівника підприємства, а й про інших осіб, які можуть учиняти дії від імені юридичної особи, у т. ч. підписувати договори.

**Консультант КАДРОВИКА** № 5 2023  
Понеділок, 1 травня 2023

**БРОНЮВАННЯ ЗА ВІЙСЬКОВОЗОБОВ**

**ПОРЯДОК БРОНЮВАННЯ ВІЙСЬКО**

- Хто відноситься до бронювання?
- Який порядок бронювання?
- Який строк відстрочки?
- Кому відстрочка акумулюється?

**ОТРИМАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ СТАТУСУ КРИТИЧНО ВАЖЛИВОГО**

Щоб зберегти працівників, підприємство має підтвердити статус критично важливого підприємства. Як стати підприємцем, що вважається критично важливим для функціонування безпеки життєдіяльності населення в особі?

**КРИТЕРІЙ ВИЗНАЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ КРИТИЧНО ВАЖЛИВИМ**

Порядок та критерії визначення підприємства, що є критично важливим, не містять деталей. Утім, бізнес-змістове завдання в критерії. Про це — у матеріалі

**БРОНЮВАННЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ**

У визначенні важливості своїх працівників на підприємстві зобов'язані і працівники. Як визначити, де саме критерій важливості може функціонувати? Як порівняти їх з бронюванням розв'язку?

ТЕЛЕФОННА ЛІНІЯ: **68850**  
PROPRACTY.COM

ВІД **01** 400

Запис вебінару  
**Військовий облік та бронювання працівників на підприємстві**

Вікторія ПОЛІЩУК

**Додаток 1. Зразок заяви про надання згоди на тимчасове виконання обов'язків директора**

*Директору ТОВ «Розмай»  
Карпенку О. М.  
начальника технічного відділу  
Кравчука М. М.*

**ЗАЯВА**

*Надаю згоду на тимчасове виконання обов'язків директора ТОВ «Розмай» Карпенка О. М. на період його перебування у відпустці без збереження заробітної плати на час дії воєнного стану із 06 квітня 2023 р. до 04 травня 2023 р. включно без звільнення мене від основної роботи та з виплатою мені в зазначений період доплати в розмірі 50 % мого посадового окладу.*

*04.04.2023*

*Кравчук*





**Додаток 2. Зразок наказу про покладення виконання обов'язків тимчасово відсутнього директора на іншого працівника**

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

**НАКАЗ**

04.04.2023

Київ

№ 17-К

Про тимчасове виконання обов'язків директора на період його відпустки

У зв'язку з наданням відпустки без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану директору ТОВ «Розмай» Карпенку О. М. на підставі наказу від 03.04.2023 р. № 16-К

НАКАЗУЮ:

1. Покласти на Кравчука Миколу Миколайовича, начальника технічного відділу, виконання, за його згодою, обов'язків директора ТОВ «Розмай» Карпенка О. М. на період перебування останнього у відпустці без збереження заробітної плати на час дії воєнного стану з 06 квітня 2023 р. до 04 травня 2023 р. включно без звільнення від основної роботи.

2. Надати Кравчуку М. М. на час виконання обов'язків директора ТОВ «Розмай» право підписувати всі господарські договори на підставі довіреності та право підписувати всі інші фінансові та організаційно-розпорядчі документи без довіреності.

3. Встановити Кравчуку М. М. доплату в розмірі 50 % його посадового окладу відповідно до умов колективного договору на період тимчасового виконання ним обов'язків директора ТОВ «Розмай».

4. Юридичному відділу ТОВ «Розмай» підготувати проєкт довіреності на право підписання господарських договорів і передати мені на підпис до 05 квітня 2023 р. включно.

Підстава: заява Кравчука М. М. від 04 квітня 2023 р.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>

## Виконання лише обов'язків директора

Виконання обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника із звільненням працівника від його основних обов'язків найчастіше оформлюється в разі відсутності різних керівників (або інших посадових осіб), у т. ч. директора підприємства, тому його іноді називають тимчасовим заступництвом або тимчасовим замісництвом. Зокрема, у [листі](#) Мінсоцполітики України від 21.07.2011 р. № 590/13/84-11 зазначається, що тимчасове замісництво — це виконання службових обов'язків за більш відповідальною посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це пов'язано з розпорядчими функціями, працівником, який працює на тому ж підприємстві.

У цьому випадку працівник тимчасово звільняється від виконання обов'язків, обумовлених трудовим договором за основним місцем роботи, про що зазначається в наказі (*додаток 3*). Також у цьому разі працівнику, як це впливає із п. 1 роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового заступництва» від 29.12.1965 р. № 30/39 (*далі — Роз'яснення № 30/39*), яке є чинним на підставі постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 р. № 1545-XII, виплачується різниця між його фактичним окладом та посадовим окладом працівника, якого він замінює (без персональної надбавки), якщо цей працівник не є штатним заступником або помічником відсутнього працівника (за відсутності посади заступника).



Додаток 3. Зразок **наказу** про призначення тимчасово виконуючим обов'язки директора

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

**НАКАЗ**

04.04.2023

Київ

№ 17-К

Про призначення Кравчука М. М.  
тимчасово виконуючим обов'язки директора

**ПРИЗНАЧИТИ:**

КРАВЧУКА Миколу Миколайовича, начальника технічного відділу, за його згодою, тимчасово виконуючим обов'язки директора ТОВ «Розмай» на період перебування останнього у відпустці без збереження заробітної плати на час дії воєнного стану з 06 квітня 2023 р. до 04 травня 2023 р. включно зі звільненням його на цей час від виконання обов'язків, обумовлених трудовим договором за основним місцем роботи, та з виплатою різниці між його посадовим окладом і окладом директора ТОВ «Розмай», а також з наданням йому права підпису фінансових та організаційно-розпорядчих документів.

Підстава: заява Кравчука М. М. від 04 квітня 2023 р.

Директор

*Карпенко*

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений:

*Кравчук* Микола КРАВЧУК

04.04.2023

Зауважимо, що питання оплати праці в разі тимчасового виконання лише обов'язків іншого працівника у КЗпП окремо не прописані, як це визначено у ст. 105 КЗпП для випадку одночасного виконання своїх і чужих обов'язків. Тож у цьому випадку слід керуватися Роз'ясненням № 30/39 (на яке є посилання і в Листах № 126/06/186-11 та № 590/13/84-11, а також у листі Мінекономіки України від 14.08.2020 р. № 3512-06/50540-01), якщо воно не суперечить умовам колективного договору.

Якщо працівник тимчасово звільняється від виконання своїх обов'язків для тимчасового замісництва директора підприємства, то хтось на підприємстві має виконувати обов'язки цього працівника. Тож у такому випадку слід

оформити покладання обов'язків зазначеного працівника на іншого працівника підприємства. Наприклад, якщо начальник технічного відділу тимчасово замінюватиме директора підприємства (із звільненням його від основних посадових обов'язків), то обов'язки начальника технічного відділу тимчасово може виконувати (із звільненням або без звільнення від своїх основних посадових обов'язків) заступник начальника технічного відділу, інженер технічного відділу або начальник іншого структурного підрозділу підприємства.

Що стосується нарахування можливих премій тимчасовому заміснику, то це відбувається відповідно до положення про преміювання на підприємстві або умов колективного договору. Якщо ж це питання не врегульоване локальними нормативними актами, можна скористатися Роз'ясненням № 30/39, у п. 1 якого зазначається, що тимчасові заступники преміюються за умов і в розмірах, встановлених за посадою працівника, якого вони замінюють. При цьому премія нараховується на посадовий оклад заступника або на різницю в окладах. Премія нараховується в тому ж порядку, як і доплата за суміщення посад.

#### Виконання обов'язків директора його заступником

Якщо в директора підприємства є штатний заступник, який згідно зі своїми обов'язками повинен виконувати обов'язки директора (замінювати його) в разі його тимчасової відсутності, то немає потреби призначати виконуючого обов'язки директора на період його відпустки, і заступник автоматично виконуватиме обов'язки директора підприємства. При цьому обов'язки (а також відповідні повноваження, права тощо) мають бути прописані в організаційних документах підприємства, зокрема у посадових інструкціях директора та його заступника.

Наприклад, у розділі «Загальні положення» **посадової інструкції директора підприємства** може бути передбачений пункт такого змісту: «У разі відсутності директора підприємства на робочому місці (хвороба, відпустка, відрядження тощо) виконання його обов'язків забезпечує в межах компетенції заступник директора підприємства».

**У посадовій інструкції заступника директора підприємства може бути зазначено таке.**

**У розділі «Завдання та обов'язки»:** «Тимчасово замінює (виконує обов'язки в межах компетенції) директора підприємства в разі його відсутності в

*межах наданих повноважень, у тому числі в межах компетенції представляє інтереси підприємства в органах влади та місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях, а також у взаємовідносинах з окремими організаціями та фізичними особами, у тому числі іноземними».*

**У розділі «Має право»:** *«Під час відсутності директора підприємства (відпустка, хвороба, відрадження тощо) користуватися відповідними правами та повноваженнями, передбаченими Статутом підприємства (або: має право приймати управлінські рішення щодо діяльності підприємства, видавати накази (розпорядження) тощо). Підписувати без довіреності організаційно-розпорядчі документи (або: документи з кадрових питань тощо) підприємства в разі тимчасової відсутності директора підприємства на робочому місці (відпустка, хвороба, відрадження тощо)».*

Якщо організаційними документами не передбачено заступництво директора підприємства та/або виконання його обов'язків у разі тимчасової відсутності останнього, а заступнику делеговані лише окремі повноваження директора з певних питань (наприклад, з економічних, кадрових, комерційних), тоді тимчасове покладання обов'язків директора на його заступника має оформлюватися відповідними документами так само, як і в розглянутих вище випадках виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника із звільненням або без звільнення заступника директора від його основних посадових обов'язків.

Як зазначалося вище, згідно з Роз'ясненням № 30/39 різниця в посадових окладах директора підприємства і його штатного заступника на період відсутності директора заступнику не виплачується. Це виглядає цілком правомірно, адже автоматичне виконання обов'язків директора його штатним заступником у разі тимчасової відсутності директора вже передбачено його основними посадовими обов'язками згідно з трудовим договором і, як правило, компенсується підвищеним посадовим окладом заступника директора.

Права на отримання різниці в окладах у разі заступництва директора на час його відсутності згідно з Роз'ясненням № 30/39 не має і головний інженер підприємства. Це також цілком правомірно, оскільки головний інженер відповідно до його кваліфікаційної характеристики, викладеної в розділі 1 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців» **Випуску 1** «Професії працівників, що є загальними для всіх

відів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336, є першим заступником директора підприємства і несе відповідальність за результати та ефективність виробничої діяльності.

Якщо організаційними документами не передбачено автоматичного виконання обов'язків директора його заступником у разі тимчасової відсутності директора, то виплата різниці в окладах буде цілком правомірною за умови врегулювання цього питання в колективному договорі та/або положенні про оплату праці.

### Виконання обов'язків директора сторонніми особами

Під час війни може скластися ситуація, що через виїзд багатьох працівників за кордон чи в інші регіони України та набуття ними статусу внутрішньо переміщеної особи, а також через перебування у відпустках на час дії воєнного стану чи у зв'язку з призупиненням трудового договору на підприємстві не залишиться фахівців, які могли б замінити директора під час його відпустки.

За таких обставин можна скористатися нормами абзацу 2 частини другої ст. 2 Закону № 2136, у якому зазначається, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Тож директор підприємства до своєї відпустки може укласти зі сторонньою особою строковий трудовий договір про виконання нею обов'язків на посаді директора на період перебування останнього у відпустці (якщо це не суперечить статуту підприємства та/або за потреби погоджено з власником підприємства чи уповноваженим ним органом тощо).

# Призупинення дії трудового договору та надання відпусток

---

Розглянемо, чи впливає призупинення дії трудового договору на надання різних видів відпусток: щорічних, додаткової соціальної «на дітей», навчальної, творчої, «чорнобильської» тощо.

Поняття «призупинення дії трудового договору» з'явилося в березні 2022 р. з набуттям чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (**далі — Закон № 2136**). Згідно зі ст. 13 Закону № 2136 призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Усі умови та нюанси призупинення трудового договору визначені лише положеннями цієї статті.

---

## Щорічні відпустки

### *Щорічна основна відпустка*

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (**далі — Закон про відпустки**) щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Статтею 9 Закону про відпустки передбачено, що до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються:

- час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи та заробітна плата повністю або частково, крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації,

на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи та посада на підприємстві на час призову;

- час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи і йому не виплачувалася заробітна плата, у порядку, визначеному [ст. 25](#) і [26](#) цього Закону, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;
- час навчання тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів;
- час навчання новим професіям осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці;
- час, коли працівник, стосовно якого згідно із [Законом України](#) «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей» встановлено факт позбавлення свободи, фактично не працював у зв'язку з позбавленням свободи внаслідок збройної агресії проти України, але за ним зберігалось місце роботи і йому не виплачувалася заробітна плата;
- інші періоди роботи, передбачені законодавством.

Нормами ст. 13 Закону № 2136 не передбачено включення до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, періоду призупинення дії трудового договору. Тож працівник, з яким було призупинено трудовий договір на тривалий строк, не матиме стажу роботи для надання йому щорічної основної відпустки.

### ***Щорічна додаткова відпустка***

Нагадаємо, що щорічні додаткові відпустки надаються працівникам, зокрема, за роботу:

- із шкідливими і важкими умовами праці (ст. 7 Закону про відпустки);



- з особливим характером праці (ст. 8 Закону про відпустки), який передбачає:

виконання роботи, яка пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або яка здійснюється в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним КМУ;

виконання роботи з ненормованим робочим днем — тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Особливістю надання щорічних додаткових відпусток є період зайнятості працівника в цих умовах (частина друга ст. 7 та частина друга ст. 8 Закону про відпустки). Тобто працівник повинен працювати у згаданих вище умовах, щоб отримати право на щорічну додаткову відпустку.

Згідно з частиною другою ст. 9 Закону про відпустки до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховується:

- час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;
- час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;
- час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Як бачимо, час призупинення дії трудового договору не згадується у частині другій ст. 9 Закону про відпустки. Отже, цей період не входить до стажу, що дає право на щорічну додаткову відпустку, тому за згаданий проміжок часу працівники не можуть отримати такої відпустки.

## Соціальні відпустки

*Додаткова соціальна відпустка для працівників, які мають дітей*

Умови надання додаткової соціальної відпустки «на дітей» передбачені ст. 19 Закону про відпустки. Вона надається: одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки становить 10 календарних днів щорічно. За наявності кількох підстав для її надання вона не може перевищувати 17 календарних днів.

Також порядок надання цієї відпустки визначений частиною сьомою ст. 20 Закону про відпустки. Згідно з цією статтею додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному [ст. 11](#) цього Закону.

Тобто, додаткова соціальна відпустка надається за календарний рік, як пільга для працівників, що мають дітей та не залежить від стажу роботи.

Отже, з вищенаведеного можна дійти висновку, що працівники, які мають право на додаткову соціальну відпустку «на дітей», матимуть право на її отримання і в разі призупинення дії трудового договору. Також такі працівники матимуть право на грошову компенсацію в разі звільнення після призупинення трудового договору.

### ***Відпустка при народженні дитини***

Згідно зі ст. 19-1 Закону про відпустки одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини таким працівникам:

- чоловіку, дружина якого народила дитину;
- батьку дитини, який не перебуває в зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Відпустка при народженні дитини надається на підставі письмової заяви відповідної особи та копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини. Порядок надання відпустки при народженні дитини встановлено [постановою](#) КМУ від 07.07.2021 р. № 693.

Отже, відпустка при народженні дитини є оплачуваною, а її надання залежить лише від факту народження дитини. На неї мають право працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. Тож під час призупинення дії трудового договору працівнику, який подав заяву про надання йому відпустки у зв'язку з народженням дитини, вона надається в обов'язковому порядку.

### ***Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини***

Статтею 18-1 Закону про відпустки передбачено, що особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів — у разі усиновлення двох і більше дітей) після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя — одному з них на їх розсуд).

Надання такої відпустки залежить лише від факту усиновлення працівником дитини, що підтверджується рішенням суду. Отже, вона надається в обов'язковому порядку і в разі призупинення дії трудового договору.

### ***Інші види соціальних відпусток***

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 17 Закону про відпустки), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку (ст. 18 Закону про відпустки) надаються в обов'язковому порядку працівникам, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від того, працюють вони чи з ними призупинено дію трудового договору.

## Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням

Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням є пільгою для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Її надання регулюється ст. 13-15 Закону про відпустки. Така відпустка надається працівникам, які:

- здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах (ст. 13 Закону про відпустки);
- успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів (ст. 14 Закону про відпустки);
- успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання (ст. 15 Закону про відпустки).

Тож умови надання додаткової навчальної відпустки залежать лише від факту навчання працівників (як правило, успішного), що підтверджується відповідним документом, тобто довідкою-викликом. Крім того, відпустка, що надається згідно зі ст. 13-15 Закону про відпустки, є оплачуваною.

Отже, навчальна відпустка має надаватися працівникам, які навчаються, навіть у разі призупинення з ними дії трудового договору, оскільки вони перебувають у трудових відносинах з підприємством.

## **Творча відпустка та відпустка для підготовки та участі в змаганнях**

### *Творча відпустка*

Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 16 Закону про відпустки). Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток встановлено постановою КМУ від 19.01.1998 р. № 45. Така відпустка надається лише за основним місцем роботи. У разі надання творчої відпустки для закінчення дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії та доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо, передбачено збереження середнього заробітку за основним місцем роботи.

Отже, якщо з працівником було призупинено дію трудового договору за основним місцем роботи і в цей період він хоче взяти творчу відпустку за умов, зазначених вище, її необхідно надати.

### ***Відпустка для підготовки та участі в змаганнях***

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях (ст. 16-1 Закону про відпустки). Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток для підготовки та участі в змаганнях встановлений [постановою](#) КМУ від 01.06.2011 р. № 565. Згідно з п. 7 цієї постанови працівникам для підготовки та участі у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях надається оплачувана відпустка.

Отже, якщо з працівником було призупинено дію трудового договору, а він надав заяву та лист-виклик від Мінмолодьспорту України, роботодавець зобов'язаний надати йому таку відпустку.

### **Додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності**

Згідно зі ст. 16-2 Закону про відпустки додаткова відпустка надається: **учасникам бойових дій**, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917–1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі позбавлення волі або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу.

Така відпустка надається із збереженням заробітної плати як додаткова пільга і не залежить від факту відпрацювання працівника чи стажу роботи. Додаткова відпустка окремим категоріям громадян надається протягом року й не переноситься на наступний рік, а також, за неї не виплачується грошова компенсація при звільненні.

Отже, додаткова відпустка згаданим категоріям працівників має надаватися і в разі призупинення дії трудового договору.

## Відпустка працівникам-«чорнобильцям»

Додаткова відпустка зі збереженням заробітної плати строком 14 робочих днів на рік (або 16 календарних днів) надається працівникам, що мають статус учасника ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС або потерпілого від Чорнобильської катастрофи категорії 1, 2. Така відпустка надається згідно з п. 22 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21 [Закону](#) України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796-XII. Підтвердженням статусу працівника є посвідчення учасника ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС або посвідчення потерпілого від Чорнобильської катастрофи.

Додаткова відпустка працівникам-«чорнобильцям» належить до інших видів відпусток, установлених законодавством. На неї не поширюються законодавчі вимоги, передбачені для щорічних відпусток. Відповідно, така відпустка надається незалежно від тривалості роботи працівника на підприємстві, а також надається за календарний, а не за робочий рік. Така відпустка не переноситься на наступний рік та за неї не виплачується грошова компенсація.

Також додаткова відпустка для працівників-«чорнобильців» є гарантованою державою пільгою. Отже, її надання обов'язкове незалежно від факту призупинення дії трудового договору.

## Оформлення відпустки під час призупинення дії трудового договору

Як правильно оформити кадрові документи, якщо працівник має право та надав заяву й підтвердні документи (за необхідності) для надання відповідної відпустки?

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом роботодавця, в якому мають зазначатися умови відновлення дії трудового договору. Така умова з'явилася в ст. 13 Закону № 2136 лише з 19.07.2022 р., тому в разі

призупинення договору, що оформлювалося до цієї дати, умови відновлення робочого процесу могли й не визначатися.

Нагадаємо, що призупинення дії трудового договору може відбуватися як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи працівника. Відповідно й відновлення дії трудового договору може бути, як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця. Але законодавець визначив умову, що в разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Водночас Законом № 2136 не передбачено, щоб працівники попереджали роботодавця про можливість приступити до роботи, хоча умова про попередження може бути визначена в наказі про призупинення.

Але чи потрібно скасовувати призупинення дії трудового договору, щоб надати працівнику відпустку, адже він фактично не приступає до виконання трудових обов'язків. На думку автора, для коректного оформлення надання відпустки необхідно видати розпорядчий документ, зміст якого може бути таким: «Надати відпустку <...> Після закінчення відпустки продовжити призупинення дії трудового договору».

## Висновок

Під час призупинення дії трудового договору працівник не зможе скористатися лише щорічною відпусткою. Водночас на всі інші оплачувані відпустки він матиме право в разі наявності відповідних законодавчих підстав.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
**голова редакторка журналу «Кадровик України»**

# Роботодавець призупинив дію трудового договору з працівником-«тероборонівцем»: що з виплатою середнього заробітку?

---

**Продовжуємо розглядати тему щодо призупинення дії трудових договорів з працівниками (див. також [тут](#) і [тут](#)). У статті йтиметься про наслідки призупинення дії трудового договору з працівником-«тероборонівцем»**

---

З початком повномасштабного вторгнення багато працівників захищають нашу державу як учасники добровольчих формувань територіальних громад (далі — ДФТГ) у складі Сил територіальної оборони Збройних сил України, не припиняючи при цьому трудові відносини за основним місцем роботи.

Держава встановлює для таких працівників низку форм соціального та правового захисту, зокрема гарантує збереження за ними робочого місця і виплату середнього заробітку за час участі у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони.

Однак з появою можливості призупинення дії трудового договору роботодавці почали її застосовувати і щодо працівників — учасників ДФТГ. На цій підставі вказаних працівників також позбавляють і середнього заробітку за час, коли виконання завдань територіальної оборони припало на період призупинення. У свою чергу, працівники-«тероборонівці» вважають такі рішення роботодавців незаконними.

З огляду на зазначене, проаналізуємо правомірність дій роботодавців та обґрунтованість вимог працівників-«тероборонівців» на умовному прикладі.

## Ситуація

З двома працівниками госпрозрахункового підприємства (далі — Працівник 1 і Працівник 2), які працевлаштовані за основним місцем роботи та які у період дії воєнного стану уклали контракти добровольців тероборони, роботодавець призупинив дію трудових договорів. При цьому, як бачимо з *таблиці*, з Працівником 1 дія трудового договору призупинена за місяць до укладання зазначеного контракту, а з Працівником 2 — навпаки, тобто з ним дію трудового договору призупинили через місяць після цього, а саме



коли він вже служив у лавах тероборони. Тож з дати призупинення дії трудових договорів обидва працівники не отримують за місцем основної роботи середнього заробітку, гарантованого їм як добровольцям ДФТГ. Тому працівники через суд вимагають від роботодавця скасувати накази про призупинення дії укладених з ними трудових договорів та виплатити належний їм середній заробіток починаючи з 30.04.2022 р., оскільки:

- Працівник 1 переконаний, що факт укладення 30.04.2022 р. контракту добровольця тероборони зобов'язує роботодавця поновити з цієї ж дати раніше призупинену дію трудового договору та відновити передбачені законодавством виплати;
- Працівник 2 вважає, що роботодавець не мав права призупиняти з ним дію трудового договору та припиняти відповідні виплати з 30.04.2022 р., оскільки на цю дату він уже мав статус «тероборонівця» згідно з раніше укладеним контрактом.

Чи правомірні в наведеному випадку дії роботодавця?

<b>Працівники</b>	<b>Дата укладання контракту добровольця тероборони</b>	<b>Дата призупинення дії трудового договору</b>	<b>Дата, з якої працівники вимагають скасувати накази про призупинення дії трудових договорів та виплатити середній заробіток</b>
Працівник 1	30.04.2022 р.	30.03.2022 р.	30.04.2022 р.
Працівник 2	30.03.2022 р.	30.04.2022 р.	

Якими законодавчими нормами керуватися

Правовідносини, що стали предметом трудових спорів, врегульовані низкою нормативно-правових актів, які умовно можна систематизувати у три основні групи.

### *Щодо призупинення дії трудового договору з учасниками ДФТГ*

Особливості призупинення дії трудового договору врегульовані ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136).

Вказана стаття як у початковій її редакції, так і в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX (далі — Закон № 2352):

- по-перше, **не забороняє роботодавцям призупиняти** дію трудового договору з працівниками, які до цього набули статусу «тероборонівця»;
- по-друге, **не зобов'язує роботодавців поновлювати** дію трудового договору, якщо призупинення передувало вступу працівника до лав тероборони.

Нагадаємо, що відповідно до частини першої ст. 13 Закону № 2136 головною підставою для призупинення дії трудового договору є неможливість обох сторін трудових відносин (незалежно від їх статусу) виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

### *Щодо діяльності учасників ДФТГ*

Згідно з п. 2 частини першої ст. 1 Закону України «Про основи національного спротиву» від 16.07.2021 р. № 1702-IX (далі — Закон № 1702) ДФТГ — це воєнізований підрозділ, сформований на добровільній основі з громадян України, які проживають у межах території відповідної територіальної громади, який призначений для участі у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони.

Особливості участі ДФТГ у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони визначені:

- Положенням про добровольчі формування територіальних громад, затвердженим постановою КМУ від 29.12.2021 р. № 1449 (далі — Положення № 1449);
- Порядком організації, забезпечення та проведення підготовки добровольчих формувань територіальних громад до виконання завдань територіальної оборони, затвердженим постановою КМУ від 29.12.2021 р. № 1447 (далі — Порядок № 1447).

### *Щодо матеріального забезпечення учасників ДФТГ*

На виконання частини першої ст. 23 Закону № 1702 фінансування та матеріально-технічне забезпечення національного спротиву здійснюються за рахунок і в межах коштів державного бюджету України, місцевих бюджетів, а також з інших не заборонених законодавством України джерел.

Відповідно до частини другої ст. 24 Закону № 1702, а також пп. 4 п. 1 частини першої ст. 3 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р. № 2011-XII (далі — Закон № 2011) на членів ДФТГ під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей.

Окрім цього, згідно з частиною першою ст. 119 КЗпП добровольцям тероборони гарантується збереження середнього заробітку на час виконання державних або громадських обов'язків, «якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час».

Середній заробіток зберігається за працівниками-«тероборонівцями» також і після 19.07.2022 р., коли набрав чинності Закон № 2352, що скасував аналогічну гарантію для військовослужбовців.

На додаток слід зазначити, що і п. 3 контракту добровольця тероборони, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 07.03.2022 р. № 84 (далі — Наказ № 84), передбачає, що на таку особу «поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та ст. 119 Кодексу законів про працю України».

**Отже, із положень наведених законодавчих та нормативно-правових актів, випливає:**

- участь найманих працівників у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони є складовою виконання державних та/або громадських обов'язків, проте середній заробіток їм зберігається лише тоді, коли ці обов'язки здійснюються ними в робочий час (в інших випадках матеріальне забезпечення учасників ДФТГ передбачене за бюджетні кошти та/або кошти з інших не заборонених законодавством джерел);
- за наявності законних підстав (неможливості обох сторін трудового договору виконувати свої зобов'язання) роботодавець має право

призупинити дію трудового договору з працівником-«тероборонівцем» у будь-який момент часу — як до укладення контракту, так і після цього;

- оскільки призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором, то у працівника, який виконує державні та/або громадські обов'язки у період призупинення, офіційно відсутній робочий час, а в роботодавця — підстави для нарахування і виплати середнього заробітку.

### Як застосовують законодавство суди

У контексті спірних правовідносин показовим є рішення Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 12.12.2022 р. у справі № 359/5261/22, винесене на користь роботодавця, яке залишив у силі і суд апеляційної інстанції.

Як вбачається із мотивувальної частини рішення, дія трудового договору з працівником призупинена до укладення ним контракту добровольця тероборони. Нагадаємо, що у наведеному прикладі в аналогічних обставинах перебуває і Працівник 1.

А у постанові Київського апеляційного суду від 14.03.2023 р. за вказаною справою зазначено таке: «Суд першої інстанції дійшов висновку про відсутність підстав для задоволення позовних вимог ОСОБА\_1. При цьому, ухвалюючи рішення, суд виходив з того, що на підставі, передбаченої ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» <...> було призупинено дію трудового договору з ОСОБА\_1, а тому <...> у позивача був відсутній робочий час. Ця обставина свідчить про те, що гарантія, передбачена частиною першою ст. 119 КЗпП, не поширюється на ОСОБА\_1. Колегія суддів погоджується з такими висновками суду першої інстанції в повному обсязі».

Крім зазначеного, цей же суд також постановив, що за відсутності у працівника офіційного робочого часу через призупинення дії трудового договору навіть прямі та беззаперечні докази його участі у виконанні громадських та державних обов'язків (наприклад, письмові довідки, показання командирів ДФТГ тощо) «не впливають на правильність висновків

суду першої інстанції», оскільки «не є достатніми доказами в розумінні ст. 80 ЦПК України для стягнення на користь позивача середньої заробітної плати за час його перебування в добровольчому формуванні місцевої територіальної оборони. Як вбачається з частини першої ст. 23 Закону України «Про основи національного спротиву», фінансування та матеріально-технічне забезпечення національного спротиву здійснюються за рахунок і в межах коштів Державного бюджету України та місцевих бюджетів, а не за рахунок роботодавців, які призупинили дію трудових договорів з працівниками».

Обставини іншої справи № 359/3911/22, яку також розглядав Бориспільський міськрайонний суд Київської області, були ті ж самі — призупинення дії трудового договору передувало укладанню контракту добровольця тероборони.

У рішенні від 24.11.2022 р. у цій справі Бориспільський міськрайонний суд Київської області дійшов висновку про те, що «укладення контракту добровольця територіальної оборони не визначено чинним трудовим законодавством, зокрема Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», як підстава для поновлення дії трудового договору, <...> у зв'язку з тим, що було призупинено дію трудового договору з позивачем, у нього був відсутній робочий час та відповідне його табелювання». Тобто ця обставина свідчить про те, що гарантія, передбачена частиною першою ст. 119 КЗпП, не поширюється на позивача. Також слід зазначити, що на момент підготовки статті апеляційне провадження за вказаною справою ще не відкрите.

І, зрештою, показовим є ще одне рішення Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 01.02.2023 р. у справі № 359/4953/22 з протилежними обставинами, тобто коли укладення контракту добровольця тероборони передувало призупиненню дії трудового договору (як у Працівника 2).

У судовому рішенні у цій справі, за якою на момент підготовки статті вже відкрите і апеляційне провадження, зазначено: «З 01 квітня 2022 р.у було призупинено дію трудового договору з ОСОБА\_1. Тобто починаючи з 01 квітня 2022 р. у позивача був відсутній робочий час. З цієї підстави гарантії, передбачені частиною першою ст. 119 КЗпП, не поширюються на ОСОБА\_1».

Отже, в усіх розглянутих випадках суди першої та апеляційної інстанцій не знайшли підстав для визнання дій роботодавців неправомірними, а вимог працівників обґрунтованими, тому остаточне слово у цих трудових спорах за Верховним Судом України.

## Висновки

Із проведеного аналізу можна дійти таких висновків:

1. Законодавство не ставить рішення роботодавців про призупинення дії трудового договору в залежність від наявності чи відсутності у працівника статусу добровольця тероборони, а отже, призупинення може мати місце як до укладення працівником контракту добровольця тероборони, так і після цього.
2. Держава гарантує збереження середнього заробітку лише за тими працівниками, які виконують державні та/або громадські обов'язки в робочий час, і ця вимога також поширюється і на працівників-«тероборонівців».
3. Оскільки протягом періоду призупинення дії трудового договору робочий час у працівників відсутній, то роботодавець на законних підставах звільняється від обов'язку сплачувати середній заробіток, при цьому матеріальне забезпечення працівників-«тероборонівців» має здійснюватися за кошти державного бюджету України, місцевих бюджетів, а також інших не заборонених законодавством України джерел.

Враховуючи, що такі висновки підтверджуються на сьогодні і вищезазначеною судовою практикою, то, з огляду на це, в наведеній ситуації жоден із працівників — ані Працівник 1, ані Працівник 2 <sup>3</sup>/<sub>4</sub> не має права вимагати від роботодавця скасування наказів про призупинення дії укладених з ними трудових договорів та стягнення середнього заробітку, якщо такі накази повністю відповідають нормам і вимогам ст. 13 Закону № 2136.

# З чого розпочинати мобілізаційну роботу на підприємстві

---

*Чим керуватися для визначення посади або відділу, який займатиметься мобілізаційною роботою?*

---

Відповідно до [ст. 21 Закону](#) України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 р. № 3543-XII (далі — Закон № 3543) підприємства, установи та організації мають певні зобов'язання щодо мобілізаційної підготовки та мобілізації. Зокрема, вони зобов'язані утворювати мобілізаційні підрозділи (відділи) та призначати працівників з питань мобілізаційної роботи.

Також згідно з п. 8 [Порядку](#) організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, затвердженого постановою КМУ від 30.12.2022 р. № 1487, працівники з питань мобілізаційної роботи або мобілізаційних підрозділів (за наявності) безпосередньо організовують роботу з бронювання військовозобов'язаних та контролю за станом ведення військового обліку.

Організація здійснення заходів з мобілізаційної підготовки та мобілізації, а також контроль за здійсненням цих заходів на підприємствах, в установах і організаціях, які мають мобілізаційні завдання (замовлення), в органах державної влади, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, покладаються на їх мобілізаційні підрозділи або призначених працівників з питань мобілізаційної роботи ([ст. 5 Закону № 3543](#)).

Зауважимо, що в [Класифікаторі професій](#) є професійна назва роботи «Фахівець з питань мобілізаційної роботи» (код 2149.2). Функції, права та обов'язки працівника з питань мобілізаційної роботи передбачаються у посадовій інструкції, яка затверджується керівником підприємства, установи або організації, органу державної влади, іншого державного органу, органу місцевого самоврядування (посадову інструкцію [див. тут](#)). Тож, зважаючи на вищевказане, для призначення окремого працівника задля проведення роботи з мобілізації можна обрати саме цю професійну назву роботи.

Відповідно до частини третьої [ст. 5 Закону № 3543](#) структура і штати мобілізаційних підрозділів центральних і місцевих органів виконавчої влади визначаються з урахуванням характеру та обсягу мобілізаційної роботи керівником відповідного органу виконавчої влади в порядку, встановленому КМУ.

Для визначення функцій, прав та обов'язків мобілізаційного підрозділу в органі державної влади, іншому державному органі слід керуватися Типовим положенням про мобілізаційний підрозділ, затвердженим [постановою](#) КМУ від 27.04.2006 р. № 587.

---

**Галина ГОРОХОВСЬКА**  
**керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети**  
**"Консультант Кадровика»**





# Заповнення списку військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання

---

*Як заповнити список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання, підприємству, яке визнане критично важливим для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період?*

---

Щоб відповідним військовозобов'язаним працівникам була надана відстрочка від призову на військову службу під час мобілізації, їм потрібно оформити бронювання. Для цього підприємство подає до відповідного державного органу список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час.

**Список** подається за формою, наведеною в додатку 1 до **Порядку** бронювання військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, затвердженого постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76 (далі — Порядок № 76), в паперовій або електронній формі разом з відповідним **обґрунтуванням** та **довідкою** про кількість військовозобов'язаних, складеною за формою, наведеною в додатку 2 до **Порядку № 76**.

Зауважимо, що Мінекономіки в **листі** від 22.03.2023 р. № [2704-20/12365-03](#) рекомендує підприємствам подавати список саме в електронній формі (**у форматах Excel та PDF**). У ньому також наголошено, що неподання Мінекономіки списку в електронній формі (у форматах Excel та PDF) суттєво продовжує строк його опрацювання та перевірки, що безпосередньо впливає на оперативність прийняття рішення про бронювання військовозобов'язаних.

У шапці документа, де зазначена його назва «Список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час», додатково вказується найменування підприємства.

У першій графі табличної частини списку зазначається порядковий номер облікового запису.

У другій графі вказується прізвище, ім'я та по батькові військовозобов'язаного працівника.

У третій графі зазначається рік його народження (не день, місяць та рік, а лише рік).

У четвертій графі вказується найменування посади, яку обіймає працівник.

У п'ятій графі зазначається військове звання, присвоєне військовозобов'язаному або резервісту під час проходження ним військової служби або перебування в запасі (у цій графі також вказується цифрове позначення військово-облікової спеціальності та профіль підготовки). Усю цю інформацію можна знайти у військово-обліковому документі працівника.

У шостій графі вказується повне та скорочення найменування підприємства, його місцезнаходження та код ЄДРПОУ.

У сьомій графі зазначається найменування територіального центру комплектування та соціальної підтримки, відповідного підрозділу органу СБУ або Служби зовнішньої розвідки за місцем розташування підприємства.

У восьмій графі вказується найменування територіального центру комплектування та соціальної підтримки, відповідного підрозділу органу СБУ або Служби зовнішньої розвідки, в якому працівник перебуває на обліку.

Складений список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час, підписується керівником підприємства. Поруч із особистим підписом зазначаються ініціал його імені та прізвище.

Складений список засвідчується печаткою підприємства (за її наявності) та подається до відповідного державного органу, який визначений Порядком № 76, залежно від категорії підприємства.

---

**Галина ГОРОХОВСЬКА**  
**керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети**  
**"Консультант Кадровика»"**

# Які категорії працівників не вносять у списки військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання

---

*Кого із військовозобов'язаних працівників не варто включати у списки для надання відстрочки від призову чи бронювання в особливий період?*

---

Не варто звертатися з пропозиціями щодо бронювання (надання відстрочки від призову) таких військовозобов'язаних працівників:

- які не перебувають у трудових відносинах із підприємством, установою, організацією, з якими укладено цивільно-правові договори чи які співпрацюють як ФОПи;
- які не перебувають на військовому обліку військовозобов'язаних.  
**До них належать:**
  - призовники;
  - особи, які досягли граничного віку перебування у запасі;
  - особи, які за станом здоров'я визнані непридатними до військової служби з виключенням із військового обліку тощо;
- які мають дефіцитну для ЗСУ військово-облікову спеціальність (відповідний перелік міститься в листі Міністерства оборони України від 11.03.2022 р. № 220/1469, з яким можна ознайомитися [тут](#));
- які не підлягають призову на військову службу під час мобілізації згідно зі ст. 23 [Закону](#) України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 р. № 3543-XII, оскільки для таких осіб і так передбачена відстрочка від призову в особливий період згідно із законодавством.

## **Зокрема, це стосується військовозобов'язаних:**

- визнаних особами з інвалідністю або відповідно до висновку військово-лікарської комісії тимчасово непридатними до військової служби за станом здоров'я на строк до шести місяців (з наступним проходженням військово-лікарської комісії);
- на утриманні яких перебувають троє і більше дітей віком до 18 років;

- які самостійно виховують дитину (дітей) віком до 18 років;
- опікуни, піклувальники, прийомні батьки, батьки-вихователі, які виховують дитину з інвалідністю віком до 18 років;
- опікуни, піклувальники, прийомні батьки, батьки-вихователі, які виховують дитину, хвору на тяжкі перинатальні ураження нервової системи, тяжкі вроджені вади розвитку, рідкісні орфанні захворювання, онкологічні, онкогематологічні захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкі психічні розлади, цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), гострі або хронічні захворювання нирок IV ступеня, дитину, яка отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги, що підтверджується документом, виданим лікарсько-консультативною комісією (далі — ЛКК) закладу охорони здоров'я але якій не встановлено інвалідність;
- на утриманні яких перебуває повнолітня дитина, яка є особою з інвалідністю I чи II групи;
- усиновителі, опікуни, піклувальники, прийомні батьки, батьки-вихователі, на утриманні яких перебувають діти-сироти або діти, позбавлені батьківського піклування, віком до 18 років;
- зайняті постійним доглядом за хворою дружиною (чоловіком), дитиною, а також батьками своїми чи дружини (чоловіка), які за висновком медико-соціальної експертної комісії (далі  $\frac{3}{4}$  МСЕК) чи ЛКК закладу охорони здоров'я потребують постійного догляду;
- які мають дружину (чоловіка) із числа осіб з інвалідністю та/або одного із своїх батьків чи батьків дружини (чоловіка) із числа осіб з інвалідністю I чи II групи;
- опікуни особи з інвалідністю, визнаної судом недієздатною;
- особи, зайняті постійним доглядом за особою з інвалідністю I групи та II групи або за особою, яка за висновком МСЕК або ЛКК потребує постійного догляду, у разі відсутності інших осіб, які можуть здійснювати такий догляд;
- які мають неповнолітню дитину (дітей) і чоловіка (дружину), який (яка) проходить військову службу за одним із видів військової служби, визначених [частиною шостою](#) ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-XII;

- здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, асистенти-стажисти, аспіранти та докторанти, які навчаються за денною або дуальною формами здобуття освіти;
- наукові та науково-педагогічні працівники закладів вищої та фахової передвищої освіти, наукових установ та організацій, які мають вчене звання та/або науковий ступінь, і педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, закладів загальної середньої освіти, за умови що вони працюють відповідно у закладах вищої чи фахової передвищої освіти, наукових установах та організаціях, закладах професійної (професійно-технічної) чи загальної середньої освіти за основним місцем роботи не менш як на 0,75 ставки;
- чиї близькі родичі (чоловік, дружина, син, донька, батько, мати, дід, баба або рідний (повнорідний, неповнорідний) брат чи сестра) загинули або пропали безвісти під час проведення антитерористичної операції (далі — АТО) **з числа:**
  - військовослужбовців або працівників військових формувань, що захищали незалежність України, які загинули або пропали безвісти під час участі в АТО, перебуваючи безпосередньо в районах АТО в період її проведення;
  - працівників підприємств, установ, організацій, які залучалися до забезпечення проведення АТО та загинули або пропали безвісти під час забезпечення проведення АТО безпосередньо в районах та у період її проведення;
  - осіб, які загинули або пропали безвісти під час безпосередньої участі в АТО, перебуваючи безпосередньо в районах АТО у період її проведення у складі добровольчих формувань, що були утворені для захисту незалежності України, за умови що в подальшому такі добровольчі формування були включені до складу утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів;
  - чиї близькі родичі (чоловік, дружина, син, донька, батько, мати, дід, баба або рідний (повнорідний, неповнорідний) брат чи сестра) загинули або пропали безвісти під час здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії РФ у Донецькій та Луганській областях, а також під час

забезпечення національної безпеки, відсічі збройної агресії проти України під час дії воєнного стану;

- військовозобов'язані, що протягом шести місяців з дня звільнення з військової служби військовозобов'язані з числа громадян, які проходили військову службу за призовом під час мобілізації та були звільнені зі служби у запас (крім військовослужбовців, зарахованих на службу у військовому оперативному резерві першої черги).

Таку думку, зокрема, було викладено в [листі Мінекономіки від 29.07.2022 р. № 2714-20/53722-01.](#)

***Таміла РАДЧЕНКО***  
***голова редакторка журналу «Кадровик України»***

The image shows the cover of the journal "Консультант КАДРОВИКА" (Consultant HR), issue № 5 (24), dated Monday, May 1, 2023. The cover features a red seal with three stars and the text "BEST CHOICE". The main headline is "Військовий облік та бронювання працівників на підприємстві" (Military accounting and mobilization of employees in enterprises). The cover also includes a list of articles: "БРОНЮВАННЯ ЗА ВІЙСЬКОВОЗОВОБ'ЯЗАНІ" (Mobilization of conscripts), "ПОРЯДОК БРОНЮВАННЯ ВІЙСЬКО" (Order of mobilization of the army), "ОТРИМАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ СТАТУСУ КРИТИЧНО ВАЖЛИВОГО" (Obtaining the status of a critically important enterprise), "КРИТЕРІЙ ВИЗНАЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА КРИТИЧНО ВАЖЛИВИМ" (Criteria for determining a critically important enterprise), and "БРОНЮВАННЯ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ" (Mobilization of IT specialists). A photo of Viktoriya Polishchuk is shown at the bottom right.

# Звільнення працівника та анулювання відстрочки

---

*Чи анулюється відстрочка від призову автоматично, якщо працівник звільняється?*

---

Згідно з п. 12 Порядку бронювання військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, затвердженого постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76 (далі — [Порядок № 76](#)), відстрочка від призову підлягає анулюванню, зокрема, у разі звільнення військовозобов'язаного з органу держвлади, іншого держоргану, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації. Проте в разі звільнення працівника відстрочка не анулюється автоматично. Для цього потрібно виконати низку дій.

У разі звільнення працівника відстрочка анулюється за рішенням Мінекономіки на підставі обґрунтованого подання органу держвлади, іншого держоргану, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації. Тобто підприємство або інша організація чи орган, який подавав документи щодо бронювання, має повідомити про звільнення працівника держорган, до якого зверталися задля бронювання військовозобов'язаних, а держорган, у свою чергу, повідомить про це Мінекономіки.

Відповідно до рішення Мінекономіки органи держвлади, інші держоргани, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації **у п'ятиденний строк** з дня його прийняття:

- вилучають у військовозобов'язаного [ВИТЯГ](#) із наказу Мінекономіки про бронювання військовозобов'язаного, виданий відповідно до п. 11 Порядку № 76;
- вносять дату вилучення у військовозобов'язаного витягу із наказу Мінекономіки про бронювання військовозобов'язаного у [ВІДОМІСТЬ](#) видачі бланків спеціального військового обліку (додаток 4 до Порядку № 76);

- надсилають до ТЦК та СП, де військовозобов'язаний перебуває на військовому обліку (відповідного підрозділу Центрального управління та/або регіонального органу СБУ, відповідного підрозділу Служби зовнішньої розвідки) витяг із наказу Мінекономіки про бронювання військовозобов'язаного, з відміткою у відомості видачі бланків спеціального військового обліку<sup>[1]</sup>.

---

<sup>[1]</sup> Оскільки Порядок № 76 не деталізує правил надсилання відомості видачі бланків спеціального військового обліку, до неї доцільно внести дату вилучення витягу та зберігати цей документ на підприємстві, в органі, установі, організації.

---

**Галина ГОРОХОВСЬКА**  
**керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети**  
**"Консультант Кадровика»**

## Подання списку військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання

---

*Куди подавати список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання?*

---

Відповідно до додатка 1 Порядку бронювання військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, затвердженого постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76 (далі — **Порядок № 76**), список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час, подається за галузевим або територіальним принципом. У таблиці наведено, куди відповідний орган, підприємство тощо має подавати такий список.



**До яких органів подається список військовозобов'язаних,  
які пропонуються до бронювання**

Хто подає список	Куди подавати список
Органи держави, інші державні органи	Центральному органу виконавчої влади
Органи місцевого самоврядування	Відповідним місцевим органам виконавчої влади
Підприємства, установи та організації, яким встановили мобілізаційні завдання (замовлення)	Органу держави, іншому держоргану, який встановив (довів) мобілізаційне завдання (замовлення)
Підприємства, установи та організації, які виробляють товари, виконують роботи і надають послуги, необхідні для забезпечення потреб ЗСУ, інших військових формувань	Центральному органу виконавчої влади, що здійснює керівництво ЗСУ, іншими військовими формуваннями, утвореними відповідно до законів України, до СБУ, в інтересах яких вони виробляють товари, виконують роботи, надають послуги, або до Мінстратегпрому
Підприємства, установи та організації, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення	Центральному органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у відповідній сфері, або відповідній обласній, Київській та Севастопольській міській держадміністрації, або відповідній обласній, Київській та Севастопольській міській військової/військово-цивільної адміністрації (у разі її утворення), на території юрисдикції якої вони розташовані
Спеціалізовані установи ООН	Секретаріату Кабінету Міністрів України або Міністерству закордонних справ України
Закордонні дипломатичні установи в Україні	
Представництва донорських установ	
Виконавці проєктів міжнародної технічної допомоги	
Представництва міжнародних організацій	
Міжнародні та українські неурядові організації, які реалізують гуманітарні проєкти за кошти міжнародних партнерів, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період	

**Галина ГОРОХОВСЬКА**  
керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети  
"Консультант Кадровика»

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



# Як діяти, якщо працівник приступає до роботи не відразу після демобілізації

---

*Працівник демобілізувався 17.04.2023 р. (ця дата проставлена у військовому квитку), але повідомив про це лише 20.04.2023 р. і хоче вийти на роботу в травні. Як діяти адміністрації підприємства?*

---

Згідно з частиною 11 ст. 26 [Закону](#) України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ особи, звільнені з військової служби, зобов'язані у п'ятиденний строк прибути до відповідних ТЦК та СП для взяття на військовий облік. Той факт, що працівник демобілізувався, має бути підтверджений відповідною відміткою у військовому квитку про те, що особа звільнена в запас і взята на облік у ТЦК та СП.

Демобілізований працівник, який має намір приступити до виконання трудових обов'язків, повинен подати відповідну **заяву**, а роботодавець — видати **наказ (зразки цих документів див. [тут](#))**.

Дні, коли демобілізований працівник не з'являвся на роботі (з 17 по 20 квітня), слід табелювати позначкою «І» (інші причини неявки без збереження заробітної плати).

Отже, коли працівник з'явиться на підприємстві, необхідно видати наказ (на підставі його заяви) про те, що він приступає до роботи, і відразу ж на підставі заяви надати будь-який вид відпустки. Якщо у працівника залишилися невикористаними дні щорічної відпустки, доречно надати саме її або відпустку без збереження заробітної плати.

Звертаємо увагу, що з 19.07.2022 р. період проходження військової служби не враховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (до цієї дати згаданий період зараховувався до стажу для надання цієї відпустки).

---

# Додаткова соціальна відпустка в разі призупинення трудового договору

---

*Чи надається додаткова соціальна відпустка працівниці, яка має двох дітей віком до 15 років, якщо з нею було призупинено дію трудового договору?*

---

**Так, надається.**

Надання додаткової соціальної відпустки працівникам, які мають дітей, передбачено ст. 19 [Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР та ст. 182-1 [КЗпП](#). Ними встановлено, що одному з батьків, який має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Нагадаємо, що в чинній редакції наведеної норми вже не передбачена умова про надання такої відпустки «жінці, яка працює...» — ця норма була чинна до 09.05.2021 р.

Оскільки умови надання додаткової соціальної відпустки «на дітей» не передбачають відпрацьованого часу, вона надається не за робочий рік, а за календарний. Тож працівниця матиме право на додаткову соціальну відпустку, навіть якщо з нею було призупинено дію трудового договору.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
головна редакторка журналу «Кадровик України»

# Компенсація за додаткову соціальну відпустку в разі призупинення трудового договору

---

*Чи виплачується грошова компенсація за додаткову соціальну відпустку «на дітей» у разі звільнення працівниці, якщо з нею було призупинено дію трудового договору?*

---

**Так, виплачується.**

Надання додаткової соціальної відпустки передбачено ст. 19 [Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № **504/96-ВР (далі — Закон про відпустки)**. Вона надається як додаткова пільга працівникам, що мають дітей, категорії яких визначені цією статтею. Така відпустка надається не за відпрацьований час чи робочий рік, а за календарний рік, і не залежить від стажу роботи на підприємстві.

Згідно з частиною першою ст. 24 Закону про відпустки в разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи.

**Що стосується виплати грошової компенсації** в разі, якщо працівник не працював через призупинення дії трудового договору, то згідно з п. 4 [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100, якщо в розрахунковому періоді у працівника не було заробітної плати, розрахунки проводяться з установлених йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу. А якщо розмір посадового окладу є меншим за передбачений законодавством розмір мінімальної заробітної плати, середня заробітна плата розраховується з установленого розміру мінімальної заробітної плати на час розрахунку.

---

**[Таміла РАДЧЕНКО](#)**  
**[голова редакторка журналу «Кадровик України»](#)**

# Призупинення дії трудового договору та стаж для надання щорічної відпустки

---

*Чи входить до стажу роботи для надання щорічної основної відпустки період призупинення дії трудового договору?*

---

**Ні, не входить.**

Періоди, які зараховуються до стажу роботи для надання щорічної основної відпустки, визначені ст. 9 [Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки). Згідно з цією нормою до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються, зокрема:

- час фактичної роботи (в т. ч. на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у т. ч. час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову;
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному [ст. 25](#) і [26](#) Закону про відпустки, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до

досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, — до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина з інвалідністю підгрупи А" або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги — до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

- час, коли працівник, стосовно якого згідно із [Законом України](#) "Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей" встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, фактично не працював у зв'язку з позбавленням особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата;
- інші періоди роботи, передбачені законодавством.

**Призупинення дії трудового договору** — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Умови щодо призупинення дії трудового договору визначені ст.

13 [Закону](#) України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Нормами цього Закону не передбачено включення до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, періоду призупинення дії трудового договору.

Отже, у жодному з пунктів ст. 9 Закону про відпустки не згадується період призупинення дії трудового договору. Відповідно, цей проміжок часу не зараховується до стажу роботи, що дає працівнику право на щорічну основну відпустку.

**[Таміла РАДЧЕНКО](#)**  
**[голова редакторка журналу «Кадровик України»](#)**

# Період простою і стаж для надання відпустки

---

*Чи входить до стажу, що дає право на щорічну відпустку, період простою?*

---

**Простій** — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (ст. 34 [КЗпП](#)). На період запровадження простою за працівником зберігається робоче місце та посада. Відповідно до частини першої ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника оплачується із розрахунку не нижче за дві третини тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Періоди, які зараховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, визначені ст. 9 [Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) та ст. 82 КЗпП.

Що стосується **щорічної основної відпустки**, то відповідно до ст. 9 Закону про відпустки до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, входить час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково.

Отже, до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, враховується період простою, оскільки за працівником у цей час зберігається заробітна плата частково. Таку ж думку неодноразово висловлювали компетентні органи, зокрема, відповідне [роз'яснення](#) надавало ГУ Держпраці у Дніпропетровській області.

Що стосується **щорічної додаткової відпустки**, то згідно з частиною другою ст. 9 Закону про відпустки до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховується:

- час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників такого виробництва, цеху, професії або посади;
- час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами та за особливий характер праці;

- час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Як бачимо, час простою не згаданий у жодному з цих пунктів. **Тож період простою не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну додаткову відпустку.**

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
**голова редакторка журналу «Кадровик України»**

## Закінчився строк зберігання посадової інструкції

---

*Що робити з посадовими інструкціями, строк зберігання яких закінчився?*

---

**Строк зберігання посадової інструкції становить 5 років** (ст. 43 Переліку типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Міністерства юстиції України від 12.04.2012 р. № 578/5 (далі — [Перелік № 578/5](#)).

Цей строк є однаковим як для підприємств, установ, організацій, у діяльності яких створюються документи Національного архівного фонду (НАФ), так і для організацій, що не належать до джерел формування НАФ.

У примітці до ст. 43 Переліку № 578/5 уточнено, що 5-річний строк зберігання посадових інструкцій встановлюється після заміни цих документів новими. Тобто після заміни посадової інструкції новою примірник інструкції, що втратив чинність, організація має зберігати 5 років. А чинна інструкція зберігається в документах поточного діловодства.



## **Як діяти, якщо згідно з номенклатурою справ строк зберігання посадової інструкції закінчився?**

У такому випадку потрібно на підставі поданих структурними підрозділами актів про вилучення для знищення документів, що підлягають знищенню у зв'язку із закінченням строків їх зберігання, та проведеної експертизи цінності документів скласти акт про вилучення для знищення документів за формою, наведеною в [додатку 15](#) до Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджених наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 р. № 1000/5 (далі — Правила № 1000/5). Відповідна норма передбачена п. 1 глави 3 розділу V цих Правил.

**Зверніть увагу**, що вилучення документів для знищення без проведення попередньої експертизи їх цінності забороняється (п. 3 глави 2 розділу V Правил № 1000/5).

---

**Таміла РАДЧЕНКО**

голова редакторка журналу «Кадровик України»

## Чи має назва посади відповідати назві, наведеній у КП

---

*Працівника прийняли на посаду «Менеджер з постачання сировини» (код КП 1475.4). У Класифікаторі професій ця професійна назва роботи зазначена як «Менеджер (управитель) з постачання» (код КП 1475.4). Як має правильно називатися ця посада і який запис вносити до трудової книжки: «Менеджер з постачання» чи «Менеджер з постачання сировини»?*

---

У [Класифікаторі професій](#) наведена така професійна назва роботи, як «Менеджер (управитель) з постачання» (код КП 1475.4). Але згідно з приміткою 2 до додатка В до КП назви професій можуть бути розширені за потребою користувача термінами та словами, які уточнюють місце роботи,

виконувані роботи, сферу діяльності за умови дотримання лаконічності викладення, якщо інше не передбачено у КП чи відповідних законодавчо-правових актах. Тобто не буде помилкою вжити в назві посади слово «сировина».

Що стосується використання слова, наведеного в цій назві в дужках, то допускається або застосовувати головне слово, або слово в дужках. Тобто або «Менеджер з постачання», або «Управитель з постачання».

**Отже, найменування посади «Менеджер з постачання сировини» відповідатиме КП, тож саме її потрібно внести до трудової книжки працівника.**

**Таміла РАДЧЕНКО**  
**головна редакторка журналу «Кадровик України»**

## Яку посаду вказувати в кадрових документах — основну чи за суміщенням

---

*Особу приймають на посаду бухгалтера, але вона виконуватиме ще й обов'язки інспектора з кадрів у порядку суміщення. Яку посаду вказувати під час заповнення кадрових документів?*

---

У разі виконання працівником робіт, що належать до різних посад, трудовий договір укладається за згодою сторін за посадою, яку визнано основною. Основною вважається посада з найбільшим обсягом виконуваних робіт порівняно з іншими посадами. Відповідна норма передбачена п. 14 Загальних положень [Випуску 1](#) «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336.

Отже, якщо обсяг робіт за посадою бухгалтера є більшим, ніж за посадою інспектора з кадрів, а також основна посада — бухгалтер, а обов'язки інспектора з кадрів працівниця виконуватиме в порядку суміщення, а не сумісництва, то в трудовій книжці, особовій картці за формою № П-2, а також у повідомленні про прийняття працівника на роботу, що подається до органів ДПС, необхідно зазначити посаду бухгалтера.

**Що стосується посади інспектора з кадрів**, яку працівниця обійматиме в порядку суміщення, то запис про роботу за суміщенням до трудової книжки не вноситься — видається лише окремий наказ про встановлення працівниці суміщення з відповідною доплатою.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
*головна редакторка журналу «Кадровик України»*

Кваліфікаційні вимоги до посад  
«Провідний фахівець», «Старший лаборант  
(лаборант) кафедри університету»,  
«Методист», «Завідувач лабораторії»

---

*В яких нормативно-правових документах можна знайти кваліфікаційні вимоги до таких посад, як провідний фахівець, старший лаборант (лаборант) кафедри університету, методист, завідувач лабораторії?*

---

У запитанні не уточнено, до якої сфери належать вказані посади. Якщо це медична сфера, то кваліфікаційні вимоги до посад «Лаборант (медицина)» (код КП 3221), «Завідувач лабораторії» (код КП 1229.7) містяться у [Випуску 78](#) «Охорона здоров'я» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП), затвердженому наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.03.2002 р. № 117. Якщо це сфера освіти, то

кваліфікаційні характеристики до посад «Методист» (код КП 2351.2) та «Лаборант (освіта)» (код КП 3340) розміщені у Кваліфікаційних характеристиках професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів, затверджених наказом Міносвіти від 01.06.2013 р. № 665 (цей наказ втратив чинність, але нових Кваліфікаційних характеристик для вказаної категорії працівників не затверджено, тож не буде помилкою взяти їх за основу для розробки кваліфікаційних характеристик ваших фахівців).

Що стосується посади «Фахівець» (код КП 3439), то його кваліфікаційна характеристика міститься у [Випуску 1](#) «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» ДКХП, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336.

**Звертаємо увагу,** що слова «старший» (старший лаборант), «провідний» (провідний фахівець) застосовуються як похідні до основної назви посади згідно з приміткою 1 додатка В до [КП](#). А застосування слів «кафедри університету» у професійній назві роботи (старший лаборант кафедри університету) <sup>3</sup>/<sub>4</sub> це розширення найменування посади, яке допускається відповідно до примітки 2 додатка В до КП.

***[Таміла РАДЧЕНКО](#)***  
***[головна редакторка журналу «Кадровик України»](#)***



ПЕРЕДПЛАТА 2023

# Кваліфікаційні вимоги до посади «Статистик медичний»

---

*Яким документом передбачено, що статистик медичний належить до середнього медичного персоналу, і яким нормативно-правовим актом визначені його кваліфікаційні характеристики?*

---

Кваліфікаційні характеристики статистика медичного передбачені **Випуском 78** «Охорона здоров'я» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.03.2002 р. № 117.

Залежно від кваліфікації та посади, яку займає цей фахівець, для статистика медичного (п. 43 Випуску 78 ДКХП) визначені такі категорії та кваліфікаційні вимоги.

**Статистик медичний вищої кваліфікаційної категорії:** неповна вища освіта (молодший спеціаліст) або базова вища освіта (бакалавр) за напрямом підготовки «Медицина», спеціальністю «Сестринська справа», «Лікувальна справа» або «Акушерська справа». Спеціалізація за фахом «Медична статистика». Підвищення кваліфікації (курси удосконалення тощо). Наявність посвідчення про присвоєння (підтвердження) вищої кваліфікаційної категорії з цієї спеціальності. Стаж роботи за фахом — понад 10 років.

**Статистик медичний I кваліфікаційної категорії:** неповна вища освіта (молодший спеціаліст) або базова вища освіта (бакалавр) за напрямом підготовки «Медицина», спеціальністю «Сестринська справа», «Лікувальна справа» або «Акушерська справа». Спеціалізація за фахом «Медична статистика». Підвищення кваліфікації (курси удосконалення тощо). Наявність посвідчення про присвоєння (підтвердження) I кваліфікаційної категорії з цієї спеціальності. Стаж роботи за фахом — понад 7 років.

**Статистик медичний II кваліфікаційної категорії:** неповна вища освіта (молодший спеціаліст) або базова вища освіта (бакалавр) за напрямом підготовки «Медицина», спеціальністю «Сестринська справа», «Лікувальна справа» або «Акушерська справа». Спеціалізація за фахом «Медична

статистика». Підвищення кваліфікації (курси удосконалення тощо). Наявність посвідчення про присвоєння (підтвердження) II кваліфікаційної категорії з цієї спеціальності. Стаж роботи за фахом — понад 5 років.

**Статистик медичний:** неповна вища освіта (молодший спеціаліст) або базова вища освіта (бакалавр) за напрямом підготовки «Медицина», спеціальністю «Сестринська справа», «Лікувальна справа» або «Акушерська справа». Спеціалізація за фахом «Медична статистика». Без вимог до стажу роботи.

Згідно з Випуском 78 ДКХП посада «Статистик медичний» належить до розділу «Фахівці» (код [КП](#) — 3231).

Що стосується питання, яким документом передбачено, що статистик медичний належить до середнього медичного персоналу, то такого висновку можна дійти на підставі п. 1.3 [Положення](#) про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 23.11.2007 р. № 742. Ним визначено право на атестацію, зокрема, молодших спеціалістів з медичною освітою всіх спеціальностей, що отримали освітньо-кваліфікаційний рівень «молодший спеціаліст» або «бакалавр» у вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
*голова редакторка журналу «Кадровик України»*

ЗАПРОШУЄМО ДО TELEGRAM-КАНАЛУ KADREX,  
ДЕ МИ ДІЛИМОСЯ ТІЛЬКИ КОРИСНОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ  
ДЛЯ ЩОДЕННОЇ РОБОТИ КАДРОВИКА.



ПІДПИСАТИСЯ НА КАНАЛ

# Заходи щодо запобігання мобінгу в колективному договорі

---

*Як у колективному договорі підприємства прописати заходи щодо запобігання мобінгу (цькуванню) під час виконання трудових обов'язків?*

---

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених унаслідок мобінгу (цькування) прав (абзац 12 частини другої ст. 13 КЗпП).

Зміст колективного договору у частині протидії та запобігання мобінгу на роботі може бути таким.

## **«Розділ «Обов'язки роботодавця щодо запобігання та протидії мобінгу».**

Роботодавець зобов'язаний:

1. Здійснювати заходи щодо:

- запобігання та протидії мобінгу (ст. 141 КЗпП);
- забезпечення безпеки та захисту фізичного й психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню) (ст. 158 КЗпП);
- усунення нерівних можливостей для навчання та кар'єрного росту;
- усунення нерівної оплати за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;
- запобігання безпідставному позбавленню працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
- запобігання необґрунтованому нерівномірному розподілу навантаження та завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

2. Проводити роз'яснювальну роботу щодо запобігання:

- виникненню напруженої, ворожої, образливої атмосфери в колективі

(погрози, висміювання, клепа, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякувального, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

— безпідставному негативному виокремленню працівника з колективу або його ізоляції (незапрошення на зустрічі й наради, в яких працівник відповідно до локальних нормативних та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця).

## **Розділ «Права працівників»**

1. Працівники мають право на:

- правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності у процесі трудової діяльності на підприємстві;
- звернення за захистом своїх прав, якщо вони зазнали дій та/або бездіяльності щодо вчинення мобінгу.

2. У разі вчинення мобінгу працівник має право:

- звернутися зі скаргою до управління Державної служби з питань праці;
- звернутися з позовною заявою до суду щодо визнання фактів цькування та їх усунення (без подальшого припинення працівником трудової діяльності на період розгляду провадження у справі);
- отримати відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок мобінгу, у розмірі витрат, які понесла особа під час лікування, факт якої підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили;
- у визначений працівником, який зазнав мобінгу, строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, яке набрало законної сили;
- на відшкодування роботодавцем моральної шкоди в разі, якщо порушено законні права працівника, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу, факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, які призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від працівника додаткових зусиль для організації свого життя».



# Прийняття на роботу голови фермерського господарства

---

*Чи можна прийняти на роботу голову фермерського господарства?*

---

**Приймати на роботу голову фермерського господарства згідно із законодавством необов'язково, але можливо.**

Особливості праці членів фермерських господарств визначаються законодавством та їх статутами (частина друга ст. 3 КЗпП). Порядок регулювання трудових відносин у фермерських господарствах встановлений ст. 27 Закону України «Про фермерське господарство» від 19.06.2003 р. № 973-IV (далі — [Закон](#) № 973).

Зокрема, частиною першою ст. 27 Закону № 973 передбачено, що в разі виробничої потреби фермерське господарство має право залучати до роботи в ньому інших громадян за трудовим договором (контрактом).

З особами, залученими до роботи у фермерському господарстві, укладається трудовий договір (контракт) у письмовій формі, в якому визначаються строк договору, умови праці та відпочинку (тривалість робочого дня, вихідні дні, щорічна оплачувана відпустка, форми оплати праці та її розміри, харчування тощо).

Повноваження голови фермерського господарства визначені у ст. 4 Закону № 793. У ній також вказано, що головою фермерського господарства є його засновник або інша визначена в статуті особа. Ця стаття не містить обмежень щодо укладення трудового договору із головою (засновником) фермерського господарства. Тож якщо статутом не передбачено іншого (оскільки трудові відносини членів фермерського господарства регулюються статутом (частина друга ст. 27 Закону № 973)), то з головою фермерського господарства можна укласти трудовий договір (контракт).

І наостанок додамо, що законодавством встановлена відповідальність за неукладення трудового договору, а ось відповідальності чи якихось інших наслідків за укладення трудового договору (контракту) не передбачено.

# Страховий стаж і час перебування на обліку в центрі зайнятості

---

*Чи зараховується до страхового стажу для оплати листка непрацездатності період перебування працівника на обліку в центрі зайнятості?*

---

**Так, зараховується.**

**Страховий стаж** — це період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та за який щомісяця сплачено страхові внески в сумі не менше мінімального страхового внеску (частина перша ст. 14 [Закону](#) України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV; *далі* — Закон № 1105). Період отримання виплат за окремими видами соціального страхування включається до страхового стажу як період, за який сплачено страхові внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску (частина перша ст. 14 Закону № 1105).

**Згідно з частиною другою ст. 14 Закону № 1105 страховий стаж обчислюється:**

- за періоди до 1 липня 2000 р. — у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше (мається на увазі Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» від 18.01.2001 р. № 2240-III (*далі* — Закон № 2240) і Правила обчислення загального трудового стажу для призначення працівникам допомоги по тимчасовій непрацездатності, затверджені постановою КМУ від 19.10.1998 р. № 1658. І хоча на сьогодні ці документи втратили чинність, їх норми враховуються під час обчислення страхового (загального трудового) стажу);
- за періоди після 1 липня 2000 р. — за даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору до набрання чинності Законом № 2240 (частина четверта ст. 14 Закону № 1105).

Отже, **період виплати допомоги по безробіттю враховується до стажу** для оплати листка непрацездатності як до 28.02.2001 р. (дата набрання чинності Законом № 2240), так і після.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
**голова редакторка журналу «Кадровик України»**

## Обчислення «лікарняних», якщо був один місяць роботи

---

*Працівниця захворіла у квітні. Розрахунковий період  $\frac{3}{4}$  01.04.2022 р. – 31.03.2023 р. Протягом цього періоду вона працювала у квітні цілий місяць і частину травня у 2022 р., потім з нею було призупинено дію трудового договору до березня 2023 р. включно. «Лікарняні» обчислювати з окладу чи з фактичної зарплати за відпрацьований час?*

---

«Лікарняні» слід обчислювати з фактичної зарплати за відпрацьований час з урахуванням обмежень.

Відповідно до нової редакції п. 3 Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ [від 26.09.2001 р. № 1266](#), середньоденна заробітна плата обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період (12 календарних місяців) заробітної плати на кількість календарних днів зайнятості у розрахунковому періоді без урахування календарних днів, не відпрацьованих з поважних причин, серед яких:

- тимчасова непрацездатність;
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком;
- відпустка без збереження заробітної плати;
- призупинення дії трудового договору у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України.

Відповідно до [роз'яснення ПФУ](#) в разі розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності за страховими випадками, які розпочалися після 01.01.2023 р., із розрахункового періоду виключаються календарні дні призупинення дії трудового договору. У разі розрахунку відповідної допомоги за страховими випадками, які розпочалися до 01.01.2023 р., такі періоди не виключаються.

У частині четвертій ст. 12 [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV визначено, що застраховані особи, які протягом 12 місяців перед настанням страхового випадку, за даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, мають страховий стаж менше шести місяців, мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності виходячи з нарахованої заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але не більше за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку.

Тому «лікарняні» обчислюємо з фактично нарахованої зарплати за квітень і частину травня 2022 р. діленням на кількість календарних днів за цей період. Середньоденна зарплата з урахуванням загального страхового стажу не повинна перевищувати обмеження:  $6700,00 \div 30,44 = 220,11$  грн.

---

**Олександр ФЕСЕНКО**  
**консультант журналу «Заробітна плата»**

# Як діяти, якщо під час війни згоріли кадрові документи

---

*Офіс і всі документи згоріли під час воєнних дій. Потрібно відновлювати документацію з кадрового та військового обліку, але працівники не хочуть надавати документів повторно. Як діяти в такій ситуації адміністрації юридичної особи?*

---

На жаль, так ситуація під час війни непоодинокана. Законодавчих актів, які б передбачали можливість відновити документи за спрощеною процедурою, немає. Відсутній на сьогодні й механізм, який би полегшував порядок отримання фізичною особою документів, які були знищені під час бойових дій. Водночас відсутні особливості чи спрощення у веденні кадрового та військового обліку для юридичної особи під час воєнного стану.

Як же підприємству вийти із ситуації, що склалася?

**По-перше**, якщо було знищено копії документів працівників, які перебували в трудових відносинах з підприємством до війни, то в адміністрації немає обов'язку чи необхідності встановлювати їх особу. Зберігання ксерокопій паспортів, ідентифікаційних кодів, військово-облікових документів, які зазвичай роблять у відділі кадрів під час влаштування працівників на роботу, не передбачено жодним документом (це роблять лише для зручності). До того ж в умовах цифровізації всі дані є в CRM-системах, на підставі яких можна відновити, зокрема, особову картку № П-2. Що стосується військово-облікових документів, то з набуттям чинності нового **Порядку** організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, затвердженого постановою КМУ від 30.12.2022 р. № 1487, військовий облік в особовій картці № П-2 уже не ведеться. Його ведення передбачено здійснювати згідно з додатками до цього Порядку. До того ж відповідні дані мають також бути в CRM-системах.

**По-друге**, що стосується даних паспортів та ідентифікаційних кодів працівників, то ці відомості про фізичну особу є в системі «Дія» (зрозуміло, що вони не замінюють фізичного аналога паспорта). Але в цій системі немає військово-облікового документа. Не мати його навіть вигідно працівнику хоча б тому, що за зіпсування військово-облікових документів чи їх втрату з

необережності передбачено адміністративну відповідальність: штраф у розмірі від 30 до 50 нмдг (від 510 грн до 850 грн), а за повторне вчинення такого правопорушення або в особливий період — від 50 до 100 нмдг (від 850 грн до 1700 грн) (ст. 211 КУпАП). При цьому законодавством не передбачено жодних пом'якшень для військовозобов'язаних, які втратили документи через воєнні дії.

Отже, в наведеній ситуації радимо провести з працівниками роз'яснювальну роботу. Зокрема, слід пояснити, що без відповідних документів вони не зможуть влаштуватися на нову роботу, відкрити рахунок у банку тощо. А щоб убезпечити юридичну особу від «домагань» ТЦК та СП, слід видати наказ по підприємству, в якому зобов'язати військовозобов'язаних відновити військово-облікові документи.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
*головна редакторка журналу «Кадровик України»*

## Відшкодування вартості сніданку у відрядженні

---

*Працівник повернувся із відрядження і надав підтвердні документи на проживання. У ціну проживання включено сніданок. Чи можна відшкодувати його вартість? Керівник підприємства не проти.*

---

**Так, можна.**

Зменшення добових витрат на вартість харчування передбачена тільки для так званих бюджетників.

Так, п. 5 розділу II [Інструкції](#) про службові відрядження в межах України та за кордон, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59 (далі — Інструкція № 59), визначено таке.

Витрати на харчування, вартість якого включена до рахунків на оплату вартості проживання у готелях (мотелях), інших житлових приміщеннях або

до проїзних документів, оплачуються відрядженим працівником за рахунок добових витрат.

Якщо працівник, відряджений для участі у переговорах, конференціях, симпозіумах з питань, що стосуються основної діяльності підприємства, за умовами запрошення безоплатно забезпечується харчуванням організаторами таких заходів або якщо вартість харчування включається до рахунків на наймання житлового приміщення, проїзних документів без визначення конкретної суми, добові витрати відшкодовуються в розмірах, що визначаються у відсотках сум добових витрат для України згідно з [додатком 1](#) до постанови КМУ від 02.02.2011 р. № 98, зокрема 80 % — при одноразовому, 55 % — дворазовому, 35 % — триразовому харчуванні.

Норми Інструкції № 59, як відомо, не поширюються на підприємства, установи та організації, що не фінансуються з бюджету. Тому це ще раз є підтвердженням тому, що таким підприємствам варто розробляти власні положення чи інструкції про відрядження.

Свого часу з тим, що госпрозрахункові підприємства не повинні зменшувати добові на вартість харчування, погодився і Мінфін. У листі від 19.12.2013 р. № 31-07230-16-10/36949 він зазначав, що якщо до рахунків на оплату вартості проживання в готелях (мотелях) включена вартість харчування чи побутових послуг (прання, чищення, лагодження та прасування одягу, взуття чи білизни), то платники податків, які не утримуються (фінансуються) за бюджетні кошти, мають право включити до складу витрат вартість послуг з проживання з урахуванням вартості послуг на харчування чи побутових послуг (прання, чищення, лагодження та прасування одягу, взуття чи білизни) за умови документального підтвердження зазначених витрат.

Зменшення добових витрат, які враховуються під час обчислення податку на прибуток у складі витрат, на вартість харчування чи побутових послуг (прання, чищення, лагодження та прасування одягу, взуття чи білизни), включену до рахунку на проживання, ПКУ не передбачено.

Сніданок у вартості готельного номера — це така сама складова його вартості, як користування феном, водою, милом тощо. Ми ж їх не розглядаємо, як якесь додаткове благо тощо.

# Скорочення роботи у передсвятковий день

---

*Чи може підприємство, яке вирішить зробити вихідним днем, наприклад, 9 травня, скоротити роботу на 1 год. 8 травня?*

---

**Так, може.**

Правила скорочення роботи на 1 год. в переддень такого вихідного дня такі ж самі, як і [встановлення](#) такого вихідного дня.

Відповідно до ст. 6 [Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX, ст. 9-1, 50 та 52 КЗпП підприємство самостійно встановлює тривалість щотижневої роботи, час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) тощо і має право встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

---

**Дмитро КУЧЕРАК**  
головний редактор журналу «Заробітна плата»

# Розслідування нещасних випадків невиробничого характеру

---

*Чи проводити тепер за новим законодавством розслідування нещасних випадків невинуватого характеру, що сталися в з працівниками в побуті?*

---

Якщо під новим законодавством розуміти нову редакцію [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV, то в ній, як і в попередній, немає прямої вимоги про розслідування нещасних випадків невинуватого характеру.



Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру затверджений постановою КМУ від 22.03.2001 р. № 270 без посилання на норми законів з питань соціального страхування і залишається чинним.

Тому вважаємо, що його норм слід дотримуватися і надалі.

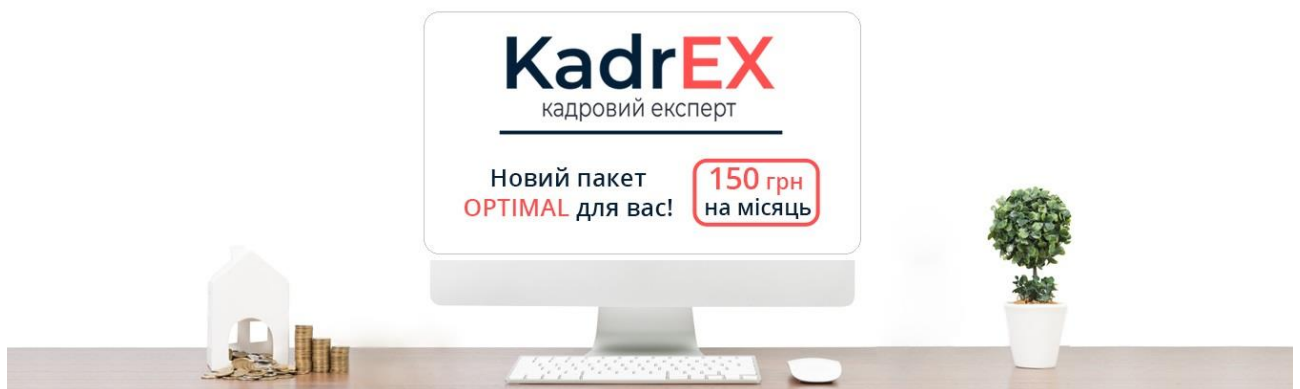
Роль акта про розслідування нещасного випадку невиробничого характеру роз'яснив свого часу ще Фонд соціального страхування України, зазначивши, що законодавство не передбачає обов'язкової наявності акта розслідування нещасного випадку невиробничого характеру під час призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності внаслідок травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві.

Але водночас звернув увагу, що в разі виникнення питань щодо призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності у зв'язку з травмою, не пов'язаною з виконанням трудових обов'язків, за вимогою працівників Фонду страхувальник може надавати протокол засідання комісії щодо прийняття цього рішення, інші матеріали розслідування, проведеного комісією із соціального страхування, або ж акт за формою НТ у разі, якщо його було складено.

Повний текст роз'яснення ФСС див. [тут](#).

---

**Дмитро КУЧЕРАК**  
**головний редактор журналу «Заробітна плата»**



# Бронювання керівника громадської організації

---

*Чи можна забронювати керівника громадської організації?*

---

Організація та порядок бронювання військовозобов'язаних визначені у [ст. 25 Закону](#) України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 р. № 3543-XII (далі — Закон № 3543), у відповідних пунктах частини першої якої зазначається, що бронюванню підлягають військовозобов'язані, які працюють:

- в органах державної влади, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, у разі якщо це необхідно для забезпечення функціонування зазначених органів;
- на підприємствах, в установах і організаціях, яким встановлено мобілізаційні завдання (замовлення), у разі якщо це необхідно для виконання встановлених мобілізаційних завдань (замовлень);
- на підприємствах, в установах і організаціях, які здійснюють виробництво товарів, виконання робіт і надання послуг, необхідних для забезпечення потреб Збройних сил України, інших військових формувань;
- на підприємствах, в установах і організаціях, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період. Критерії та порядок, за якими здійснюється визначення підприємств, установ і організацій, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, встановлюються КМУ.

Зважаючи на зазначене, щоб керівник громадської організації підлягав бронюванню, він передусім повинен бути її працівником, тобто перебувати з організацією в трудових відносинах за трудовим договором (контрактом), а не виконувати керівні повноваження, наприклад, на громадських засадах.

Також громадська організація повинна підпадати під дію одного або кількох із зазначених пунктів частини першої [ст. 25 Закону № 3543](#).

Зауважимо, що громадські організації утворюються та діють відповідно до [Закону](#) України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI (далі — Закон № 4572), у ст. 1 якого, серед іншого, зазначається, що:

- громадська організація — це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи;
- громадське об'єднання — це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів;
- громадське об'єднання може здійснювати діяльність зі статусом юридичної особи або без такого статусу. Громадське об'єднання зі статусом юридичної особи є непідприємницьким товариством, основною метою якого не є одержання прибутку.

Крім того, у частині другій [ст. 21 Закону](#) № 4572 зазначається, що громадське об'єднання зі статусом юридичної особи має право:

- бути учасником цивільно-правових відносин, набувати майнові та немайнові права відповідно до законодавства;
- здійснювати відповідно до закону підприємницьку діяльність безпосередньо, якщо це передбачено статутом громадського об'єднання, або через створені в порядку, передбаченому законом, юридичні особи (товариства, підприємства), якщо така діяльність відповідає меті (цілям) громадського об'єднання та сприяє її досягненню.

Також у частині третій [ст. 21 Закону № 4572](#) вказано, що громадське об'єднання зі статусом юридичної особи, створена ним юридична особа (товариство, підприємство) може бути виконавцем державного замовлення відповідно до закону.

З урахуванням зазначеного громадська організація не є державним органом або органом місцевого самоврядування, тож вона не підпадає під дію п. 1 частини першої [ст. 25 Закону № 3543](#).

У той же час громадська організація зі статусом юридичної особи потенційно (якщо це не суперечить її статуту та законодавству) **може бути** виконавцем державного мобілізаційного замовлення або в межах своєї підприємницької діяльності здійснювати виробництво товарів,

виконання робіт або надання послуг, необхідних для забезпечення потреб Збройних сил України, інших військових формувань. У такому випадку громадська організація підпадатиме під дію п. 2 або 3 частини першої [ст. 25 Закону № 3543](#), і керівник такої організації, якщо **він є** військовозобов'язаним і з ним **укладений** трудовий договір або контракт, підлягатиме бронюванню.

Також громадська організація потенційно може підпасти під дію і п. 4 частини першої [ст. 25 Закону № 3543](#), **якщо вона буде визнана** критично важливою для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, і в цьому разі її військовозобов'язаний керівник також підлягатиме бронюванню.

**Порядок бронювання** військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану та **Порядок та критерії** визначення підприємств, установ і організацій, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, конкретизовано у постанові КМУ від 27.01.2023 р. № 76.

Наприклад, громадська організація згідно з **Порядком та критеріями** може бути визнана критично важливою, якщо вона братиме участь у виконанні проєктів міжнародної технічної допомоги або в реалізації гуманітарних проєктів за кошти міжнародних партнерів. Така діяльність громадської організації відповідатиме нормам частини другої [ст. 6 Закону № 4572](#), згідно з якою громадські об'єднання можуть здійснювати співробітництво з іноземними неурядовими організаціями та міжнародними урядовими організаціями з дотриманням законів України та міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Також у [Порядку та критеріях](#) містяться й інші норми, зокрема, відсутність заборгованості зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, певний рівень заробітної плати, важливе значення для задоволення потреб територіальної громади тощо. У разі відповідності мінімум двом або трьом із зазначених критеріїв залежно від конкретної сфери діяльності громадської організації вона може бути визнана критично важливою, і тоді її військовозобов'язаний керівник підлягатиме бронюванню.

---

**Олександр КЛИМЕНКО**  
**консультант із соціально-трудових відносин**

# Критерії визначення підприємств критично важливими для економіки з метою бронювання працівників

---

Однією з вимог для бронювання військовозобов'язаних працівників підприємств на період мобілізації та на воєнний час є визначення підприємства, установи чи організації (далі — підприємство), де працює такий військовозобов'язаний, критично важливим для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період.

Така вимога передбачена п. 1 [Порядку бронювання](#) військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, затвердженого постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76. Водночас [Порядок та критерії](#) визначення підприємств, установ і організацій, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, затверджені постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76, не містить детальних критеріїв за конкретними галузями для визначення підприємств критично важливими для національної економіки.

Тож більшість міністерств затвердили накази, в яких і деталізували ці критерії.

---

## Сфера економіки

Для сфери економіки затверджено два накази, якими встановлено критерії визначення підприємств, які мають важливе значення для національної економіки.

1. Критерії визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для галузей національної економіки, затверджені [наказом](#) Міністерства економіки України від 17.02.2023 р. № 952 (далі — Наказ № 952). За критеріями, затвердженим Наказом № 952, статус важливого отримують підприємства, що належать до сфери управління Мінекономіки.

Згідно з Наказом № 952 підприємства визначаються такими, що мають важливе значення для галузей національної економіки, якщо вони відповідають хоча б одному з таких критеріїв:

- здійснення підтримки та супроводження інвестиційних проєктів відповідно до рішення КМУ (згідно з [частиною першою](#) ст. 6 Закону України «Про державну підтримку інвестиційних проєктів із значними інвестиціями в Україні») або Мінекономіки;
- здійснення реалізації державної політики, за формування якої відповідає Мінекономіки;
- отримання фінансової державної підтримки у вигляді грантів згідно із [Законом України](#) «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні», [Порядком реалізації експериментального проєкту щодо надання на конкурсних засадах фінансової підтримки стартапам в Україні, у тому числі в сфері інформаційних технологій](#), затвердженим постановою КМУ від 24.06.2022 р. № 736, [Порядком надання мікрогрантів на створення або розвиток власного бізнесу](#), затвердженим постановою КМУ від 21.06.2022 р. № 738, [Порядком надання грантів на створення або розвиток переробних підприємств](#), затвердженим постановою КМУ від 24.06.2022 р. № 739, у 2022–2023 роках;
- виконання робіт та надання послуг для Мінекономіки на підставі договорів (угод, меморандумів, контрактів), укладених на строк не менше шести місяців;
- перебування у сфері управління Мінекономіки та виконання державних замовлень;
- середня заробітна плата працівників підприємства, що здійснює діяльність у сфері, формування та/або реалізацію політики якої забезпечує Мінекономіки, складає не нижче середньої заробітної плати по країні помноженої на коефіцієнт 1,5;
- провадження діяльності на території трьох і більше областей України, у сфері, формування та/або реалізацію політики якої забезпечує Мінекономіки;
- провадження виду виробництва або надання послуг, яке забезпечує потреби інших підприємств у матеріально-технічних ресурсах, сировині і матеріалах, комплектувальних виробках, відсутність яких призведе до повної зупинки виробництва продукції або надання послуг, у сфері, формування та/або реалізацію політики якої забезпечує Мінекономіки.

2. Критерії, за якими Міністерство фінансів України визначає підприємства, установи й організації, які мають важливе значення для національної економіки, затверджені [наказом](#) Міністерства фінансів України від 16.03.2023 р. № 137 (далі — Наказ № 137). Дія Наказу № 137 поширюється на підприємства, що належать до сфери управління Мінфіну.

Згідно з Наказом № 137 підприємства визначаються такими, що мають важливе значення для галузей національної економіки, якщо вони відповідають хоча б одному з таких критеріїв:

- здійснення відповідно до законів реалізації державної політики, за формування якої відповідає Мінфін;
- здійснення діяльності у сфері бухгалтерського обліку та аудиту, у якій формування та реалізацію державної політики забезпечує Мінфін;
- виконання робіт та надання послуг для Мінфіну на підставі договорів (угод, меморандумів, контрактів), укладених на строк не менше шести місяців;
- надання послуг, які забезпечують потреби підприємств, які перебувають у сфері управління Мінфіну або щодо яких Мінфін здійснює функції з управління корпоративними правами, що належать державі у їхніх статутних капіталах, чи здійснює контроль за їхньою діяльністю, у разі якщо відсутність таких послуг призведе до порушення стабільного функціонування таких підприємств;
- перебування у сфері управління Мінфіну або Мінфін здійснює функції з управління корпоративними правами, що належать державі у їхніх статутних капіталах, чи здійснює контроль за їхньою діяльністю.

## Сільське господарство

Критерії з визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для національної економіки в галузі сільського господарства в особливий період, затверджені [наказом](#) Міністерства аграрної політики та продовольства України від 21.02.2023 р. № 223 (далі — Наказ № 223).

Згідно з Наказом № 223 визначення підприємств, які мають важливе значення для національної економіки в галузі сільського господарства в особливий період, здійснюється за такими критеріями:

- здійснює оброблення угідь сільськогосподарського призначення на площі не менше 1000 гектарів для провадження сільськогосподарської діяльності або має середню кількість застрахованих осіб — працівників не менше 50 осіб або є постачальником насіння овочевих та/або польових культур і представляє та діє в інтересах суб'єкта прав інтелектуальної власності на сорт рослин по більш ніж 100 сортам рослин у Державному реєстрі сортів рослин, придатних для поширення в Україні, та постачає насіння овочевих та/або польових культур та має об'єми ввезення такого насіння в Україну за річний період з 01.01.2022 р. по 31.12.2022 р. на більш ніж 40 млн грн.
- Підприємство:
- провадить діяльність з виробництва, переробки та збуту (експорту) сільськогосподарської продукції, основним видом діяльності (станом на 01 січня 2022 року) згідно кодів класифікації видів економічної діяльності (КВЕД) Національного класифікатора України класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2010, затвердженого наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 року № 457 (далі — КВЕД-2010), є один з таких КВЕД:

01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;

01.12 Вирощування рису;

01.13 Вирощування овочів і баштанних культур, коренеплодів і бульбоплодів;

01.14 Вирощування цукрової тростини;

01.19 Вирощування інших однорічних і дворічних культур;

01.21 Вирощування винограду;

01.24 Вирощування зерняткових і кісточкових фруктів;

01.25 Вирощування ягід, горіхів, інших фруктів;

01.26 Вирощування олійних плодів;



01.28 Вирощування прямих, ароматичних і лікарських культур;

01.29 Вирощування інших багаторічних культур;

01.30 Відтворення рослин;

01.41 Розведення великої рогатої худоби молочних порід;

01.42 Розведення іншої великої рогатої худоби та буйволів;

01.43 Розведення коней та інших тварин родини конячих;

01.45 Розведення овець і кіз;

01.46 Розведення свиней;

01.47 Розведення свійської птиці;

01.49 Розведення інших тварин;

01.50 Змішане сільське господарство;

01.61 Допоміжна діяльність у рослинництві;

01.62 Допоміжна діяльність у тваринництві;

01.63 Післяурожайна діяльність;

01.64 Оброблення насіння для відтворення;

46.11 Діяльність посередників у торгівлі сільськогосподарською сировиною, живими тваринами, текстильною сировиною та напівфабрикатами;

46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин;

- є виробником та/або постачальником засобів захисту рослин (пестицидів), насіння та/або садивного матеріалу, добрив,

сільськогосподарської техніки, устаткування, обладнання і запасних частин до них, основним видом діяльності (станом на 01 січня 2022 року) згідно КВЕД-2010, є один з таких КВЕД:

20.15 Виробництво добрив і азотних сполук;

20.20 Виробництво пестицидів та іншої агрохімічної продукції;

28.30 Виробництво машин і устаткування для сільського та лісового господарства;

46.61 Оптова торгівля сільськогосподарськими машинами й устаткуванням;

46.75 Оптова торгівля хімічними продуктами;

77.31 Надання в оренду сільськогосподарських машин і устаткування;

- забезпечує виробничо-технологічні процеси з приймання, очищення, сушіння, зберігання, переробки зерна, олійних та зернобобових культур, продуктів їх доробки, основним видом діяльності (станом на 01 січня 2022 року) згідно з КВЕД-2010, є один з таких КВЕД:

10.91 Виробництво готових кормів для тварин, що утримуються на фермах;

52.10 Складське господарство;

- здійснює виробництво та реалізацію харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів, основним видом діяльності (станом на 01 січня 2022 року) згідно з КВЕД-2010, є один з таких КВЕД:

10.11 Виробництво м'яса;

10.12 Виробництво м'яса свійської птиці;

10.13 Виробництво м'ясних продуктів;

10.41 Виробництво олії та тваринних жирів;

- 10.42 Виробництво маргарину і подібних харчових жирів;
- 10.51 Перероблення молока, виробництво масла та сиру;
- 10.52 Виробництво морозива;
- 10.61 Виробництво продуктів борошномельно-круп'яної промисловості;
- 10.62 Виробництво крохмалів і крохмальних продуктів;
- 10.71 Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання;
- 10.72 Виробництво сухарів і сухого печива; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок тривалого зберігання;
- 10.73 Виробництво макаронних виробів і подібних борошняних виробів;
- 10.81 Виробництво цукру;
- 10.82 Виробництво какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів;
- 10.83 Виробництво чаю та кави;
- 10.84 Виробництво прянощів і приправ;
- 10.85 Виробництво готової їжі та страв;
- 10.86 Виробництво дитячого харчування та дієтичних харчових продуктів;
- 10.89 Виробництво інших харчових продуктів, не віднесених до інших угруповань;

10.20 Перероблення та консервування риби, ракоподібних і молюсків;

10.31 Перероблення та консервування картоплі;

10.32 Виробництво фруктових і овочевих соків;

10.39 Інші види перероблення та консервування фруктів і овочів.

11.01 Дистиляція, ректифікація та змішування алкогольних напоїв;

11.02 Виробництво виноградних вин;

11.03 Виробництво сидру та інших плодово-ягідних вин;

11.04 Виробництво інших недистильованих напоїв із зброджуваних продуктів;

11.05 Виробництво пива;

11.06 Виробництво солоду;

11.07 Виробництво безалкогольних напоїв; виробництво мінеральних вод та інших вод, розлитих у пляшки;

12.00 Виробництво тютюнових виробів;

- провадить рибогосподарську діяльність основним видом діяльності (станом на 01 січня 2022 року) згідно КВЕД-2010, є один з таких КВЕД:

03.11. Морське рибальство;

03.12 Прісноводне рибальство;

03.21 Морське рибництво (аквакультура);

03.22 Прісноводне рибництво (аквакультура);

- здійснює науково-технічну діяльність щодо створення умов для підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва і рівня

продовольчої безпеки України, сприяє ефективному веденню економічної діяльності, основним видом діяльності (станом на 01 січня 2022 року) згідно з КВЕД-2010, є такий КВЕД:

71.20 Технічні випробування та дослідження;

72.11 Дослідження й експериментальні розробки у сфері біотехнологій;

72.19 Дослідження й експериментальні розробки у сфері інших природничих і технічних наук;

72.20 Дослідження й експериментальні розробки у сфері суспільних і гуманітарних наук.

Для підтвердження відповідності критерію, зазначеному у пп. 1 п. 1 цих Критеріїв, підприємство надає відомості щодо:

- площі оброблювальних угідь — залежно від системи оподаткування, копію податкової декларації з усіма додатками, у тому числі з обов'язковим поданням додатку з розрахунком загального мінімального податкового зобов'язання до:
  - податкової декларації платника єдиного податку третьої групи (юридичної особи) за попередній податковий (звітний) рік;
  - податкової декларації платника єдиного податку четвертої групи за попередній податковий (звітний) рік;
  - податкової декларації з податку на прибуток підприємств за попередній податковий (звітний) рік.

Зазначені копії податкових декларацій та Розрахунків подаються з відмітками (штампами) контролюючого органу, який отримав податкову декларацію, із зазначенням дати її отримання або квитанцією про прийняття податкової декларації у разі її подання засобами електронного зв'язку або квитанцією контролюючого органу, на який покладено функції щодо результатів перевірки та прийняття пакета звітних документів платників податків, або поштовим повідомленням з відміткою про вручення контролюючому органу у разі надсилання податкової декларації поштою;

- кількості застрахованих осіб — працівників — завірену копію Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на

користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску, форма якого затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13.01.2015 р. № 4, за останній звітний період, із підтвердженням контролюючого органу про прийняття цього Податкового розрахунку;

- постачання насіння овочевих та/або польових культур і представлення та дії в інтересах суб'єкта прав по більш ніж 100 сортам рослин у Державному реєстрі сортів рослин, придатних для поширення в Україні — довіреність або договір доручення суб'єкта прав;
- постачання насіння овочевих та/або польових культур та об'ємів ввезення такого насіння в Україну за річний період з 01.01.2022 р. по 31.12.2022 р. на більш ніж 40 млн грн — довідка про ввезення за підписом керівника підприємства, у якій вказується найменування продукції (насіння), код УКТЗЕД, митна вартість, дата та номер митної декларації.

### Оборонно-промисловий комплекс, промисловість, літакобудівна галузь, сфера космічної діяльності

Критерії для визначення Міністерством з питань стратегічних галузей промисловості України підприємств, установ і організацій у сфері оборонно-промислового комплексу, промисловості, літакобудівній галузі та у сфері космічної діяльності такими, що мають важливе значення для національної економіки, затверджені [наказом](#) Міністерства з питань стратегічних галузей промисловості України від 23.02.2023 р. № 27.

Визначення підприємств у сфері оборонно-промислового комплексу, промисловості, літакобудівній галузі та у сфері космічної діяльності такими, що мають важливе значення для національної економіки, здійснюється за такими критеріями:

- перебування підприємства у процесі виконання державного контракту, укладеного ним з державним замовником у сфері оборони, або залучення підприємства на підставі договорів, зокрема зовнішньоекономічних договорів, до виконання такого державного контракту;
- включення підприємства до електронного реєстру учасників відбору та виконавців державних контрактів;

- участь підприємства в реалізації завдань і заходів, передбачених державними цільовими програмами в літакобудівній галузі та у сфері космічної діяльності;
- підприємство є виробником безпілотних літальних апаратів, безпілотних авіаційних комплексів та/або їх компонентів;
- підприємство здійснює промислове виробництво товарів, виконання робіт і надання послуг, які використовуються підприємствами оборонно-промислового комплексу для виготовлення товарів оборонного призначення.

Підприємство може бути визначено таким, що має важливе значення для національної економіки, у разі відповідності одному з вищеперелічених критеріїв.

### Паливно-енергетична галузь та відновлювані джерела енергії та альтернативних видів газового палива

Критерії визначення підприємств, установ і організацій такими, що мають важливе значення для національної економіки, затверджені [наказом](#) Міністерства енергетики України від 24.02.2023 р. № 68. Згідно з наказом критеріями, за якими Міністерство енергетики України визначає підприємства у сфері паливно-енергетичного комплексу, відновлюваних джерел енергії та альтернативних видів газового палива такими, що мають важливе значення для національної економіки, є такі:

- підприємства, які на правах власності, оренди або на інших законних підставах здійснюють управління об'єктом критичної інфраструктури паливно-енергетичного сектору критичної інфраструктури відповідно до законодавства України (такий перелік затверджений постановою КМУ від 09.10.2020 р. № 1109) та відповідають за його функціонування;
- підприємства, що належать до сфери управління Міненерго, або Міненерго здійснює функції з управління корпоративними правами, що належать державі у їхніх статутних капіталах, чи здійснює контроль за їхньою діяльністю.

Підприємства визначаються такими, що мають важливе значення для національної економіки, в разі відповідності одному з критеріїв, зазначених вище.

Про те, як забронювати керівника паливно-енергетичного комплексу приватної компанії, див. [тут](#).

## Сфера охорони здоров'я

Критерії, за якими здійснюється визначення підприємства, установи та організації, які мають важливе значення для галузі національної економіки у сфері охорони здоров'я, затверджені [наказом](#) Міністерства охорони здоров'я України від 28.02.2023 р. № 419. Згідно з наказом підприємства визначаються такими, що мають важливе значення для галузі національної економіки у сфері охорони здоров'я, якщо вони відповідають хоча б одному з із таких критеріїв:

- здійснення виробництва та/або імпорту одного з таких товарів:
  - лікарських засобів, що включені до [Національного переліку основних лікарських засобів](#), затвердженого постановою КМУ від 25.03.2009 р. № 333;
  - лікарських засобів, що включені до [Переліку лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів до них](#), що закуповуються на виконання відповідних угод, укладених особою, уповноваженою на здійснення закупівель у сфері охорони здоров'я для виконання програм та здійснення заходів з охорони здоров'я, [Переліку лікарських засобів та медичних виробів, що закуповуються на підставі угод щодо закупівлі із спеціалізованими організаціями, які здійснюють закупівлі](#), [Переліку лікарських засобів, що закуповуються за договорами керованого доступу](#), затверджених постановою КМУ від 07.03.2022 р. № 216;
  - лікарських засобів, що використовуються для лікування та профілактики соціально небезпечних захворювань, включених до [Переліку особливо небезпечних, небезпечних інфекційних та паразитарних хвороб людини і носійства збудників цих хвороб](#), затверджених наказом МОЗ України від 19.07.1995 р. № 133;
  - інноваційних (оригінальних) лікарських засобів;
  - імунобіологічних препаратів, активних фармацевтичних інгредієнтів (субстанцій);
  - препаратів крові;



- лікарських засобів, які включені до галузевих стандартів у сфері охорони здоров'я (стандартів медичної допомоги, клінічних протоколів, протоколів надання реабілітаційної допомоги у сфері охорони здоров'я, лікарських формулярів);
  - медичних виробів та допоміжних засобів до них, що закуповуються за кошти державного бюджету для виконання програм та здійснення централізованих заходів з охорони здоров'я;
- проведення в Україні клінічних випробувань лікарських засобів з метою встановлення або підтвердження їх ефективності та нешкідливості;
- здійснення діяльності підприємствами як уповноваженого представника власника реєстраційного посвідчення, який є відповідальним за ефективність, безпеку та якість лікарських засобів, що імпортуються в Україну, а також як уповноваженого представника імпортера медичних виробів;
- здійснення виробництва та/або перевезення медичних газів;
- здійснення господарської діяльності з оптової торгівлі лікарськими засобами підприємствами, що належать до суб'єктів середнього та великого підприємництва;
- здійснення діяльності з перевезення препаратів крові, імунобіологічних препаратів та активних фармацевтичних інгредієнтів;
- здійснення діяльності з оцінки відповідності щодо медичних виробів відповідно до вимог [Закону України](#) «Про технічні регламенти та оцінку відповідності»;
- здійснення діяльності з роздрібною торгівлю лікарськими засобами на території не менше ніж 10 областей України за умови, що не менше 50 відсотків таких аптечних закладів беруть участь у реімбурсації лікарських засобів відповідно до програми державних гарантій медичного обслуговування населення;
- здійснення діяльності з роздрібною торгівлю лікарськими засобами на території сіл (селищ), за умови, якщо такі аптечні заклади беруть участь у реімбурсації лікарських засобів відповідно до програми державних гарантій медичного обслуговування населення;
- належність підприємства до сфери управління МОЗ України;
- забезпечення функціонування електронної системи охорони здоров'я та інших інформаційно-комунікаційних систем, що забезпечують потреби сфери охорони здоров'я, та/або здійснення технічної

підтримки програмного забезпечення таких систем та/або мають договір на розробку/модифікацію функціональності таких систем;

- заклади охорони здоров'я, що забезпечують виконання загальнодержавних функцій, видатки на які здійснюються з державного бюджету, наведені у [Переліку закладів охорони здоров'я та програм у галузі охорони здоров'я, що забезпечують виконання загальнодержавних функцій, видатки на які здійснюються з державного бюджету](#), затвердженому постановою КМУ від 16.05.2011 р. № 501;
- забезпечення мережею закладів охорони здоров'я надання медичної допомоги у різних адміністративно-територіальних одиницях;
- здійснення підприємствами діяльності з постачання, монтажу, налагодження та технічного обслуговування медичного (лабораторного) обладнання, постачання запасних та розхідних матеріалів для медичного обладнання закладів охорони здоров'я, що забезпечують виконання загальнодержавних функцій, видатки на які здійснюються з державного бюджету, наведених у [Переліку закладів охорони здоров'я та програм у галузі охорони здоров'я, що забезпечують виконання загальнодержавних функцій, видатки на які здійснюються з державного бюджету](#), затвердженому постановою КМУ від 16.05.2011 р. № 501;
- здійснення діяльності, спрямованої на реалізацію укладених меморандумів про співпрацю, фінансування яких здійснюється за кошти міжнародних банківських установ, Міжнародного банку реконструкції та розвитку, міжнародних та національних неурядових організацій, благодійних фондів;
- здійснення діяльності з постачання лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів до них, а також послуг за кошти державного бюджету для виконання програм та здійснення централізованих заходів з охорони здоров'я;
- здійснення виробництва та/або імпорт компонентів крові;
- здійснення діяльності з перевезення донорської крові та її компонентів;
- виконання завдань функціональної підсистеми забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення єдиної державної системи цивільного захисту.

Зразок листа-обґрунтування для бронювання працівників підприємства, яке є критично важливим для функціонування економіки у сфері охорони здоров'я, можна переглянути [тут](#).

## Ринок капіталу та товарні ринки

Критерії, за якими здійснюється визначення підприємства, установи, організації, яке має важливе значення для галузі національної економіки, а саме для ринків капіталу та організованих товарних ринків, чи задоволення потреб територіальної громади, для цілей бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час, затверджені [рішенням](#) Національної комісії України з цінних паперів та фондового ринку від 17.03.2023 р. № 296.

Підприємство, яке має важливе значення для національної економіки, а саме для ринків капіталу та організованих товарних ринків, чи задоволення потреб територіальної громади, визначається за такими критеріями:

- підприємство є професійним учасником ринків капіталу та організованих товарних ринків, який відповідає хоча б одній з таких умов:
  - забезпечує формування та функціонування системи депозитарного обліку цінних паперів;
  - забезпечує утворення та функціонування організованих ринків капіталу та/або організованих товарних ринків;
  - забезпечує здійснення клірингу та розрахунків (організацію проведення розрахунків) за вчиненими правочинами щодо фінансових інструментів чи продукції;
  - забезпечує функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення;
  - є інвестиційною фірмою (крім банку), загальна сума вчинених та виконаних правочинів якої з купівлі-продажу ОВДП за 2022 рік за рахунок та від імені клієнтів або за рахунок клієнтів, але від свого імені, або від свого імені та за власний рахунок є більшою ніж 100 млн грн;
  - є управителем, діяльність якого з управління майном для фінансування об'єктів будівництва та/або здійснення операцій з нерухомістю пов'язана з будівництвом житла для потреб

Міноборони або ветеранів війни та їх родин (за наявності підтвердження державного органу);

- є компанією з управління активами, яка управляє активами інституту спільного інвестування, який за 2022 рік надали кошти у позику (більше ніж 100 млн грн) підприємствам, пов'язаним з оборонною промисловістю (за наявності підтверджених документів), або здійснили інвестицію коштів (більше ніж 30 млн грн) в облігації внутрішньої державної позики України за 2022 рік;
- підприємство, яке провадить діяльність з надання інформаційних послуг на ринках капіталу та організованих товарних ринках та включене до Реєстру осіб, уповноважених надавати інформаційні послуги на ринках капіталу та організованих товарних ринках;
- підприємство є емітентом, який бере участь у виконанні військових замовлень (за наявності підтвердження відповідного державного органу).

## Система правосуддя

Критерії визначення підприємств, які є критично важливими для функціонування системи правосуддя в особливий період, затверджені [наказом](#) Державної судової адміністрації (далі — ДСА) від 16.03.2023 р. № 133.

Згідно з цим наказом підприємства вважаються такими, що мають важливе значення для функціонування системи правосуддя в особливий період, **якщо вони відповідають хоча б двом або більше з таких критеріїв:**

- мають важливе значення для здійснення правосуддя та надання доступу до нього та перебувають у сфері управління ДСА;
- здійснюють забезпечення функціонування та кіберзахисту інформаційних, автоматизованих систем, реєстрів та баз даних, обов'язковість впровадження і використання яких передбачена процесуальним законодавством, іншими законами та нормативно-правовими актами, реалізацію яких забезпечує ДСА;
- залучені до реалізації проєктів міжнародної технічної допомоги, які впроваджуються в установах органів правосуддя;

- розмір середньої заробітної плати застрахованих осіб — працівників установи, що здійснює діяльність у сфері правосуддя, за останній календарний квартал становить не менше розміру середньої заробітної плати по країні за IV квартал 2021 р. (відповідно до даних Держстату, що підтверджується довідкою);
- виконують роботи та надають послуги для органів у системі правосуддя на підставі договорів (угод, меморандумів, контрактів), укладених на строк не менше шести місяців;
- надають послуги, що забезпечують потреби судів, органів та установ у системі правосуддя, відсутність яких може призвести до повної зупинки доступу до електронного правосуддя.

Про особливості бронювання працівників судової системи див. [тут](#).

## Сфера безоплатної правової допомоги

**Критерії** визначення установ, які мають важливе значення для галузі національної економіки у сфері надання безоплатної правової допомоги, затверджені наказом Міністерства юстиції України від 28.03.2023 р. № 1135/5.

Згідно з цим наказом визначення установ, які мають важливе значення для галузі національної економіки у сфері надання безоплатної правової допомоги, здійснюється за такими критеріями:

- установи здійснюють повноваження Мін'юсту у сфері надання безоплатної правової допомоги;
- установи забезпечують доступ населення України до правових послуг;
- основним видом діяльності установ згідно з кодами класифікації видів економічної діяльності (КВЕД) Національного класифікатора України ДК 009:2010, прийнятого наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11.10.2010 р. № 457, є КВЕД 84.11 «Державне управління загального характеру (основний)».

Для підтвердження відповідності критеріям установи надають:

- засвідчені копії установчих документів;

- виписку з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань.

## Сфера фізичної культури і спорту

[Критерії](#), за якими здійснюється визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для галузі національної економіки у сфері фізичної культури і спорту, затверджено наказом Міністерства молоді та спорту України від 16.02.2023 р. № 817. Згідно з цим наказом підприємства, установи та організації, які мають важливе значення для національної економіки у сфері фізичної культури і спорту, визначаються за такими критеріями:

- забезпечення розвитку фізичної культури і спорту та/або олімпійського руху в Україні та/або неолімпійського спорту;
- забезпечення проведення заходів, включених до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих, спортивних заходів та спортивних змагань України на відповідний рік;
- забезпечення підготовки спортсменів національних збірних команд з видів спорту, визнаних в Україні;
- здійснення заходів із впровадження антидопінгових правил у спортивну діяльність;
- виконання функції органу з евакуації;
- забезпечення організації та проведення всеукраїнських заходів з фізичної культури, спорту та фізкультурно-спортивної реабілітації осіб з інвалідністю, військовослужбовців, а також функціонування баз паралімпійської та дефлімпійської підготовки.

## Сфера цифровізації

Критерії, за якими здійснюється визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для галузі національної економіки в сфері цифровізації, затверджено наказом Міністерства цифрової трансформації України від 23.03.2023 р. № 30. Згідно з цим наказом визначення підприємств, які мають важливе значення для національної економіки у сфері цифровізації, здійснюється за такими критеріями:

- забезпечують функціонування та розвиток інфраструктури широкосмугового доступу до мережі «Інтернет» та електронних комунікацій — підприємство:

— є уповноваженим представником іноземного постачальника радіообладнання та/або технічних засобів електронних комунікацій та/або програмних продуктів, необхідних для планування, підтримки, обслуговування, налаштування, будівництва мереж, що постачається для потреб постачальників електронних комунікаційних послуг та/або мереж та/або операторів електронних комунікацій, що підтверджується інформацією щодо договору поставки зазначеної продукції (програмних продуктів) або про надання послуг, укладеного з постачальником електронних комунікаційних послуг та/або мереж та/або оператором електронних комунікацій; інформацією щодо партнерського договору, договору про співробітництво, дистриб'юторського листа, сертифіката чи аналогічного правочину, довіреності від/з постачальника;

— здійснює технічне обслуговування, ремонт, будівництво електронних комунікаційних мереж, що забезпечують надання електронних комунікаційних послуг у двох чи більше областях, що підтверджується інформацією щодо договору про надання послуг (виконання робіт), укладеного з оператором електронних комунікацій, який здійснює експлуатацію та управління електронними комунікаційними мережами та/або пов'язаними засобами у двох чи більше областях; довідкою (у довільній формі) оператора електронних комунікацій про підтвердження здійснення експлуатації та управління електронними комунікаційними мережами та/або пов'язаними засобами у двох чи більше областях;

— забезпечує функціонування центру обробки даних та/або інфраструктури обміну трафіком для потреб оператора електронних комунікацій, який здійснює експлуатацію та управління електронними комунікаційними мережами та/або пов'язаними засобами у двох чи більше областях, що підтверджується інформацією щодо договору про надання послуг, укладеного з оператором; довідкою (у довільній формі) оператора електронних комунікацій про підтвердження здійснення експлуатації та управління електронними комунікаційними мережами та/або пов'язаними засобами у двох чи більше областях;

— є виробником радіообладнання та/або технічних засобів електронних комунікацій, основним видом діяльності якого згідно з кодами класифікації видів Національного класифікатора України класифікації видів економічної

діяльності ДК 009:2010, прийнятого наказом Держспоживстандарту України від 11.10.2010 р. № 457 (далі — КВЕД-2010), є один з таких КВЕД:

26.11 Виробництво електронних компонентів;

26.30 Виробництво обладнання зв'язку;

27.31 Виробництво волоконно-оптичних кабелів;

27.32 Виробництво інших видів електронних і електричних проводів і кабелів, що підтверджується інформацією щодо чинного договору купівлі-продажу або поставки, зазначеної продукції, укладеного з оператором електронних комунікацій та/або підприємством, що здійснює технічне обслуговування, ремонт, відновлення електронних комунікаційних мереж та/або забезпечує функціонування центру обробки даних та/або інфраструктури обміну трафіком або укладеного не пізніше 3-х місяців до дати подання звернення про визначення підприємства таким, що є критично важливим для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, видаткової накладної щодо відпуску вказаного товару для зазначених покупців, оформленої не пізніше 3-х місяців до дати подання звернення про визначення підприємства критично важливим для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період.

Підприємство має відповідати одному або більше критеріям зазначеним вище. Для підтвердження відповідності критерію підприємство надає відповідну інформацію (довідки) за підписом керівника підприємства, який забезпечує достовірність наданих відомостей.

- забезпечують надання електронних довірчих послуг — підприємство є кваліфікованим надавачем електронних довірчих послуг, та яким сформовано кваліфіковані сертифікати електронних підписів у кількості, що становить не менше ніж 1 тисяча за попередній звітний рік, що підтверджується звітністю, поданою Мінцифри України, або довідкою підприємства (у довільній формі);
- провадять діяльність у сфері ІТ-індустрії — підприємство здійснює один або кілька видів діяльності, визначених ч. 4 ст. 5 [Закону](#) України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», в тому числі види діяльності, визначені КМУ, а також має: розмір середньої заробітної плати застрахованих осіб — працівників на підприємстві за



останній календарний квартал не менше, ніж еквівалент 1200 євро за офіційним курсом гривні до євро, встановленим Нацбанком України станом на перше число відповідного календарного місяця, що підтверджується довідкою підприємства (у довільній формі); середньооблікову кількість застрахованих осіб — працівників на підприємстві за останній календарний квартал не менше дев'яти осіб, що підтверджується довідкою підприємства (у довільній формі);

- забезпечує функціонування публічних електронних реєстрів та/або баз даних, національних електронних інформаційних ресурсів, інформаційних систем, інформаційно-комунікаційних систем, ведення яких запроваджено нормативно-правовими актами — підприємство надає: хмарні послуги та/або послуги із зберігання та обробки даних засобами центру обробки даних для держателів, адміністраторів, технічних адміністраторів публічних електронних реєстрів та/або власників, адміністраторів, технічних адміністраторів баз даних, національних електронних інформаційних ресурсів, інформаційних систем, інформаційно-комунікаційних систем, ведення яких запроваджено нормативно-правовими актами, що підтверджується інформацією щодо договору про надання зазначених послуг; послуги із розроблення, створення, модернізації, розвитку, впровадження та супроводження, адміністрування публічних електронних реєстрів, баз даних, національних електронних інформаційних ресурсів, інформаційних систем, інформаційно-комунікаційних систем, ведення яких запроваджено нормативно-правовими актами, що підтверджується інформацією щодо договору про надання зазначених послуг або документа, яким підприємство визначено адміністратором, крім випадку, коли підприємство визначено адміністратором нормативно-правовим актом. Підприємство визначається таким, що відповідає зазначеному критерію в разі відповідності одному або обом критеріям передбаченим цим пунктом.
- забезпечують розвиток ІТ-індустрії — підприємство надає безповоротну фінансову допомогу суб'єктам господарювання приватного сектору економіки, які провадять інноваційну діяльність, здійснюють діяльність із створення технологій, діяльність, яка належить до креативних індустрій, наукову діяльність — якщо розмір наданої фінансової допомоги становить не менше 30 млн гривень за попередній календарний рік та/або в поточному році, що підтверджується інформацією договорів про надання фінансової підтримки;

- забезпечують інформаційну протидію агресору засобами інформаційних (автоматизованих), інформаційно-комунікаційних систем, а також у мережі «Інтернет» — підприємство, основним видом діяльності якого станом на 01.01. 2022 р. згідно з КВЕД-2010 є один з таких КВЕД:

62.01 Комп'ютерне програмування;

62.02 Консультування з питань інформатизації;

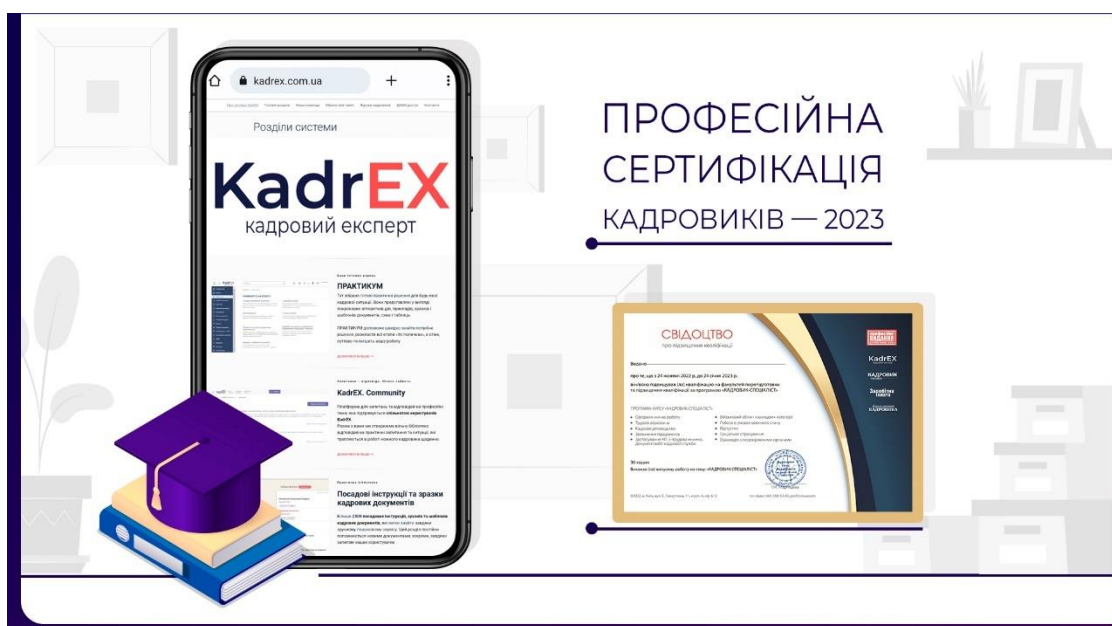
62.03 Діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням;

62.09 Інша діяльність у сфері інформаційних технологій і комп'ютерних систем;

63.11 Оброблення даних, розміщення інформації на вебвузлах і пов'язана з ними діяльність, та забезпечує виконання заходів щодо інформаційної протидії, що підтверджується інформацією підприємства про здійснення відповідних заходів.

---

**Таміла РАДЧЕНКО**  
**головна редакторка журналу «Кадровик України»**



# Страховий стаж для «лікарняних»: особливості (не)включення різних періодів

---

## Що таке страховий стаж

Страховий стаж — це період (строк), протягом якого особа підлягає соціальному страхуванню відповідно до видів соціального страхування (п. 8 частини першої ст. 1 Закону № 1105). Від набутого страхового стажу залежить право працівника на соціальний захист, а саме на:

- призначення пенсії;
- оплату у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;
- допомогу на випадок безробіття;
- допомогу в разі нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання.

Соціальне страхування передбачає сплату страхових внесків. Зважаючи на це, законодавство (пенсійне та соціально-страхувальне) містить більш уточнені визначення поняття «страховий стаж». Зокрема, згідно з частиною першою ст. 14 Закону № 1105 страховий стаж — це період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та за який щомісяця сплачено страхові внески в сумі не менше мінімального страхового внеску.

Мінімальний страховий внесок визначається розрахунково як добуток розміру мінімальної заробітної плати та розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ), встановлених законом, на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід). Єдиний внесок поєднує в собі обов'язкові внески на пенсійне страхування, страхування на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання.

У 2023 р. мінімальна зарплата протягом усього року становитиме 6700,00 грн, а ставка, на яку платник єдиного внеску зобов'язаний щомісяця нараховувати на зарплату працівника та сплачувати за нього ЄСВ (ставка єдиного внеску), — 22 %.

Отже, якщо ці показники застосувати для 2023 р., то страховий стаж — це період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та за який щомісяця сплачено страхові внески в сумі не менше 1474, 00 грн (6700,00 грн × 22 %).

### Як страховий стаж впливає на страхові виплати

Для призначення виплат за листками непрацездатності (е-лікарняними) Законом № 1105 передбачено обчислення двох видів страхового стажу:

- загального страхового стажу, який обчислюється на день настання тимчасової непрацездатності (ст. 14 Закону № 1105);
- страхового стажу за 12 місяців, що передують дню настання страхового випадку.

#### *Виплати, що залежать від загального страхового стажу*

Загальний страховий стаж впливає на відсоток оплати днів тимчасової непрацездатності звичайних (не пільгових) категорій працівників. Розміри допомоги по тимчасовій непрацездатності залежно від загального страхового стажу встановлені частиною першою ст. 17 Закону № 1105 (таблиця 1).

**Таблиця 1. Страховий стаж та розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності**

Страховий стаж	Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності, % від середньої зарплати
До 3 років	50
Від 3 до 5 років	60
Від 5 до 8 років	70
Понад 8 років	100

#### *Виплати, що не залежать від загального страхового стажу*

Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі в розмірі 100 % середньої заробітної плати (доходу), обчисленої у порядку, встановленому КМУ, і не залежить від страхового стажу (частина перша ст. 19 Закону № 1105).

Також п. 5 частини першої ст. 17 Закону № 1105 визначені категорії осіб, які мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 % середньої зарплати незалежно від страхового стажу. Право на отримання допомоги в такому розмірі працівники повинні підтвердити відповідними документами.

Найпоширеніші категорії працездатних осіб, які мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 % середньої зарплати незалежно від страхового стажу, та документи, що підтверджують таке право, наведені в *таблиці 2*.

**Таблиця 2. Категорії осіб, які мають право на допомогу в розмірі 100 % середньої зарплати незалежно від страхового стажу**

№ з/п	Категорії застрахованих осіб	Документ-підтвердження права на пільгу
1	Застрахована особа, віднесена до 1–3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	Копія посвідчення, затвердженого постановою КМУ від 11.07.2018 р. № 551
2	Працівник, що має статус ветерана війни, постраждалого учасника Революції Гідності; <ul style="list-style-type: none"> <li>• члени сімей загиблих (померлих) ветеранів війни;</li> <li>• члени сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України</li> </ul>	Копія посвідчення: учасника бойових дій, учасника війни, інваліда війни або члена сім'ї загиблого
3	Працівник-донор, який має право на пільгу, передбачену частиною четвертою ст. 20 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові» від 30.09.2020 р. № 931-ІХ <sup>ш</sup>	Довідка за формою № 435 /о (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 07.07.2003 р. № 301)
4	Працівник, що є особою, реабілітованою відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917–1991 років» від 17.04.1991 р. № 962-ХІІ, 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	Посвідчення єдиного зразка, який затверджується КМУ

Крім того, відповідно до частини другої ст. 17 Закону № 1105 незалежно від страхового стажу допомога по тимчасовій непрацездатності в розмірі:

- 100 % середньої заробітної плати (доходу) — виплачується медичним працівникам та фахівцям з реабілітації, які перебувають у закладах охорони здоров'я або на самоізоляції через коронавірусну хворобу (COVID-19);
- 50 % середньої заробітної плати (доходу) — виплачується застрахованим особам, які перебувають у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19).

### ***Виплати, якщо страховий стаж менше шести місяців***

Страховий стаж за останні 12 місяців може додатково обмежувати розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги по вагітності та пологах (частина четверта ст. 12 Закону № 1105). Так, якщо протягом останніх 12 місяців перед настанням страхового випадку за даними реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування страховий стаж застрахованої особи становить менше шести місяців, то вона має право на матеріальне забезпечення в таких розмірах:

- допомога по тимчасовій непрацездатності — виходячи з нарахованої заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але не більше за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку (протягом 2023 р. — не більше 220,11 грн за календарний день ( $6700,00 \text{ грн} \div 30,44$ , де 30,44 — середньомісячна кількість календарних днів);
- допомога по вагітності та пологах — виходячи з нарахованої заробітної плати (доходу), з якої сплачуються страхові внески, але не більше за розмір допомоги, обчислений із двократного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку (протягом 2023 р. — не більше 440,22 грн за календарний день ( $(6700,00 \text{ грн} \times 2) \div 30,44$ , де 30,44 — середньомісячна кількість календарних днів).

## Правила обчислення страхового стажу

Страховий стаж обчислюється в місяцях (частина третя ст. 14 Закону № 1105). Для того, щоб зарахувати місяць до страхового стажу, необхідно одночасно дотримуватися таких трьох умов:

- працівник / самозайнята особа підлягають соціальному страхуванню;
- роботодавець / самозайнята особа сплачують страхові внески;
- сплачений страховий внесок є не меншим за мінімальний внесок (у 2023 р. мінімальний внесок — 1474, 00 грн).

### *Якщо сплачено ЄСВ менше мінімального страхового внеску*

Якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків менша, ніж мінімальний страховий внесок, цей період зараховується до страхового стажу за формулою:

$$ТП = Св \div В, \text{ де}$$

ТП — тривалість періоду, що зараховується до страхового стажу та визначається в місяцях;

Св — сума єдиного внеску, сплаченого за відповідний місяць;

В — мінімальний розмір страхового внеску за відповідний місяць.

Тобто в такому випадку страховий стаж визначається пропорційно сумі сплаченого ЄСВ і місяць зараховується не повністю. Наприклад, таке може бути в місяцях, коли працівника приймають на роботу або коли він звільняється. Так само неповний місяць стажу може бути у фізособи, яка виконує роботу (надає послуги) за договором цивільно-правового характеру.

## **ПРИКЛАД**

Працівник звільнився з роботи 15.02.2023 р. За відпрацьовані в лютому 2023 р. робочі дні йому було нараховано зарплату в сумі 5500,00 грн і сплачено з неї до бюджету ЄСВ в розмірі 1210,00 грн (5500, 0 грн × 22 %).

Сплачений за працівника в лютому 2023 р. страховий внесок менше мінімального страхового внеску (1210,00 грн < 1474,00 грн), а отже, за цей місяць страховий стаж визначається пропорційно сумі сплаченого ЄСВ:

1210,00 грн ÷ 1474,00 грн = 0,8 місяця.

### ***Зарахування окремих періодів, за які не сплачені страхові внески***

Під час обчислення тривалості страхового стажу враховуються періоди, протягом яких застрахована особа не сплачує страхові внески, але які прирівнюються до періодів, за які сплачені страхові внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску.

Так, згідно з абзацом другим частини першої ст. 14 Закону № 1105 до страхового стажу зараховуються періоди:

- відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- отримання виплат за окремими видами соціального страхування (допомоги по тимчасовій непрацездатності, допомоги по вагітності та пологах, допомоги по безробіттю, допомоги внаслідок нещасного випадку на виробництві);
- отримання пенсії по інвалідності.

### ***Зарахування неповністю відпрацьованого місяця роботи***

Вказаними вище умовами ст. 14 Закону № 1105 не передбачено, що для зарахування конкретного місяця роботи до страхового стажу такий місяць має бути повністю відпрацьований.



Отже, якщо застрахована особа відпрацювала неповний місяць, але за неї сплачено за цей місяць ЄСВ у розмірі, що перевищує мінімальний страховий внесок, то такий місяць зараховується до страхового стажу повністю. Можливі дві ситуації:

- перша — зарплата працівника за неповністю відпрацьований місяць перевищує розмір мінімальної зарплати, на неї нараховано й сплачено ЄСВ у сумі більше мінімального страхового внеску. Наприклад, за неповністю відпрацьований лютий 2023 р. працівнику нараховано зарплату в сумі 10 500,00 грн, на неї нараховано й сплачено ЄСВ у розмірі 2310,00 грн, що перевищує мінімальний страховий внесок (1474,00 грн);
- друга — зарплата працівника за неповністю відпрацьований місяць менше розміру мінімальної зарплати, нарахована на неї сума ЄСВ менша за мінімальний страховий внесок, але роботодавець здійснює доплату до нього. Наприклад, за неповністю відпрацьований лютий 2023 р. працівнику нараховано зарплату в сумі 5500,00 грн, на неї нараховано ЄСВ у розмірі 1210,00 грн, але роботодавець сплачує до бюджету ЄСВ у розмірі мінімального страхового внеску (1474,00 грн), здійснивши доплату в сумі 264,00 грн.

В обох випадках, оскільки сплачено страховий внесок у сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок, не повністю відпрацьований працівником місяць включається до страхового стажу як повний місяць. Але в другому випадку факт доплати роботодавцем до мінімального страхового внеску позначиться на тому, що зарплата працівника для обчислення пенсії буде враховуватися в сумі, яка фактично була йому нарахована. Водночас на розрахунок «лікарняних» це не вплине.

### ***Підрахунок шестимісячного страхового стажу за останні 12 календарних місяців***

Щоб визначитись, потрібно чи ні обмежувати розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності або допомоги по вагітності та пологах на підставі частини четвертої ст. 12 Закону № 1105, виконавча дирекція Херсонського обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності в листі від 13.05.2015 р. № 01-28-09-594 пропонує підраховувати страховий стаж у такий спосіб: якщо протягом останніх 12-ти місяців підсумований страховий стаж становить понад 182 к.

дн. (тобто 183 і більше), то в 12-місячному періоді є 6-місячний страховий стаж, а якщо 182 і менше, то 6-місячного стажу немає.

### *Збільшення страхового стажу під час хвороби*

Трапляється, що у період тимчасової непрацездатності працівника набутий ним страховий стаж збільшується і у зв'язку із цим у працівника виникає право на більший розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності. Який у такому разі використовувати відсоток для оплати «лікарняного»?

Прямої відповіді на це запитання Закон № 1105 не містить, але відповідно до частини першої ст. 15 Закону № 1105 право на оплату тимчасової непрацездатності виникає у працівника з настанням одного із страхових випадків, зазначених у вказаній нормі. З цього випливає, що страховий стаж для оплати тимчасової непрацездатності працівника визначають на дату настання страхового випадку, а саме на день, коли відкрито листок непрацездатності (е-лікарняний). Відповідно, зміна страхового стажу в період тимчасової непрацездатності не впливає на відсоток для оплати «лікарняного».

### *Запровадження воєнного стану*

**Призупинення дії трудового договору.** У зв'язку із запровадженням у нашій країні з 24.02.2022 р. воєнного стану було ухвалено Закон № 2136, яким встановлено особливості трудових відносин на такий період. Зокрема, роботодавцям та працівникам на час дії воєнного стану дозволили призупинити дію трудового договору, коли роботодавець припиняє забезпечувати працівника роботою, а працівник — виконувати роботу за укладеним трудовим договором, але при цьому трудові відносини не припиняються (ст. 13 Закону № 2136).

Зважаючи на те, що в разі призупинення дії трудового договору роботодавець не нараховує працівнику заробітну плату і, відповідно, не нараховує та не сплачує до бюджету ЄСВ, цей період (призупинення дії трудового договору) не включається до страхового стажу.

Однак якщо працівник бажає, щоб за період призупинення дії трудового договору був страховий стаж, він може подати особисто декларацію про майновий стан і доходи й сплатити за такий період ЄСВ самостійно.

**Тривала відпустка без збереження зарплати.** Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку (частина третя ст. 12 Закону № 2136).

Оскільки під час такої відпустки роботодавець не нараховує та не сплачує до бюджету ЄСВ, повні місяці відпустки без збереження зарплати не включаються до страхового стажу.

**Несплата ЄСВ підприємцями.** Тимчасово, з 1 березня 2022 р. до припинення або скасування воєнного стану та протягом 12 місяців після його припинення або скасування, фізичні особи  $\frac{3}{4}$  підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а також члени фермерського господарства мають право не нараховувати, не обчислювати та не сплачувати ЄСВ за себе (п. 9-<sup>19</sup> розділу VIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону про ЄСВ).

З цього випливає, що якщо зазначені особи приймуть рішення протягом дії воєнного стану та 12 місяців після його припинення або скасування не сплачувати ЄСВ, то для них такий період не включатиметься до страхового стажу.

### *Дані, за якими обчислюється страховий стаж*

Згідно з частиною другою ст. 14 Закону № 1105 страховий стаж обчислюється таким чином:

- за періоди до 1 липня 2000 р. — у порядку та на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше;
- за періоди після 1 липня 2000 р. — за даними реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, у тому числі за даними про трудову діяльність працівників, внесеними відповідно до Закону про ЄСВ.

При цьому до страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору до набрання чинності Законом № 2240 (частина четверта ст. 14 Закону № 1105).

Зауважимо, що раніше, до 1 січня 2023 р., попередня редакція Закону № 1105 не містила конкретної дати (01.07.2000 р.), до якої «прив'язані» правила обчислення страхового стажу. Зокрема, у частині другій ст. 21 Закону № 1105 йшлося про періоди, дані за які не внесені до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Тепер в оновленій редакції Закону № 1105 чітко поділені періоди, коли, за якими даними та в якому порядку слід обчислювати страховий стаж.

Щодо законодавства, яке діяло раніше, то маються на увазі Закон № 2240 і Правила обчислення загального трудового стажу для призначення працівникам допомоги по тимчасовій непрацездатності, затверджені постановою КМУ від 19.10.1998 р. № 1658. І хоча на сьогодні ці документи втратили чинність, їх норми враховуються під час обчислення страхового (загального трудового) стажу.

У таблиці 3, спираючись на норми «старого» і чинного законодавства, наведемо інформацію про те, які саме періоди слід враховувати та не враховувати під час визначення страхового стажу для виплат за листками непрацездатності (е-лікарняними).

**Таблиця 3. Зарахування різних періодів до страхового стажу для оплати за листками непрацездатності**

Періоди	До 28.02.2001 р.	28.02.2001 р. – 01.01.2011 р.	01.01.2011 р. – 01.01.2016 р.	З 01.01.2016 р.
Робота на умовах трудового договору (контракту) на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності	+	+ (за умови сплати внесків до ФСС з ТВП)	+ (за умови сплати страхових внесків у сумі не меншій ніж мінімальний	+ (за умови сплати страхових внесків у сумі не меншій ніж мінімальний

			страховий внесок)	страховий внесок)
Період тимчасової непрацездатності	+	+	+	+
Перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	+	+ <sup>1</sup>	+ <sup>1</sup>	+
Перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку	+	+	+ <sup>2</sup>	+
Перебування у відпустці без збереження зарплати для догляду за дитиною, тривалість якої визначається медичним висновком, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку	+	—	—	—
Час догляду одного з батьків за дитиною, потерпілою внаслідок Чорнобильської катастрофи, до досягнення нею віку 12 років	+	+	+	+
Одержання виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, крім пенсій усіх видів	+	+	+ <sup>3</sup>	+ <sup>3</sup>
Час оплаченого вимушеного прогулу, викликаного незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу	+	+	+	+
Служба у Збройних силах, Національній гвардії, Прикордонних військах, СБУ, внутрішніх військах МВС, військах цивільної оборони та інших військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, а також в органах внутрішніх справ	+	—	—	+ <sup>4</sup>
Час навчання у професійно- технічному закладі освіти	+	—	—	—
Час навчання в училищі (крім навчання у професійно- технічному закладі освіти)	—	—	—	—

Час навчання у вищому закладі освіти (у т. ч. на підготовчому відділенні)	—	—	—	—
Час навчання в аспірантурі, докторантурі та клінічній ординатурі з денною (очною) формою навчання	—	—	—	—
Час роботи або виробничої практики на робочих місцях і посадах, що оплачуються, у період навчання у вищому закладі освіти	+	+	+	+
Час інтернатури (за трудовим договором)	+	+	+	+
Період, протягом якого батьки-вихователі були зайняті в дитячому будинку сімейного типу вихованням дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування та отримували грошове забезпечення відповідно до законодавства	—	—	—	+ <sup>4</sup>
Період догляду одним з непрацюючих працездатних батьків, усиновлювачів, опікунів, піклувальників за дитиною з інвалідністю	—	—	—	+ <sup>4</sup>
Час догляду непрацюючою працездатною особою за особою з інвалідністю I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, якщо такі непрацюючі працездатні особи отримують допомогу або компенсацію відповідно до законодавства	—	—	—	+ <sup>4</sup>
Період отримання непрацюючими особами допомоги по догляду за дитиною до 3 років (допомоги при народженні дитини)	—	—	— <sup>6</sup>	+ <sup>4,6</sup>
Період зайняття підприємницькою або незалежною професійною діяльністю	+	+ <sup>5</sup>	+ <sup>5</sup>	+

Час виконання робіт (надання послуг) за договором ЦПХ	—	—	—	+
Період отримання допомоги по безробіттю	+	+	+	+
<i><sup>1</sup> З 01.01.2004 р. по 01.07.2013 р. страхові внески з/на суми/суму допомоги по вагітності та пологах не сплачувались, тому до страхового стажу за даними додатка 9 у цей період відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами не включалась. У всі інші періоди включається</i>				
<i><sup>2</sup> З 01.01.2011 р. до 14.12.2013 р. відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не зараховувалась до страхового стажу</i>				
<i><sup>3</sup> Період отримання пенсії по інвалідності включається до страхового стажу</i>				
<i><sup>4</sup> До страхового стажу прирівнюються періоди починаючи з 01.01.2016 р., протягом яких особа не підлягала страхуванню за Законом № 1105, але нею або роботодавцем за неї сплачено ЄСВ відповідно до Закону про ЄСВ</i>				
<i><sup>5</sup> За умови, що в цей період було сплачено внески до ФСС з ТВП (до 01.01.2011 р.) або ЄСВ (з 01.01.2011 р.) в обов'язковому або добровільному порядку. Це можна підтвердити довідками ОК-05 або ОК-7</i>				
<i><sup>6</sup> Для непрацюючих осіб до 01.01.2016 р. період отримання допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та/або при народженні дитини до страхового стажу не включався, але в довідках ОК-7, ОК-5 і додатку 9 цей період потрапляє в страховий стаж як період, за який сплачений ЄСВ. Тому для правильного підрахунку страхового стажу працівниці потрібно враховувати її (не)перебування в трудових відносинах до 01.01.2016 р.</i>				

## Документи про страховий стаж

Щоб правильно порахувати страховий стаж працівника, потрібно отримати документи з реєстру Пенсійного фонду, а саме довідки, наведені в додатках до Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України від 18.06.2014 р. № 10-1:

- додаток 4 «Форма ОК-5»;
- додаток 5 «Форма ОК-7»;
- додаток 9 «Дані про трудовий та страховий стаж».

Найкраще під час визначення страхового стажу для оплати «лікарняних» і «декретних» підходить довідка у форматі додатка 9 (у ній страховий стаж уже порахований), але дані, які можна з неї отримати, охоплюють лише періоди з 2016 р.

Довідку ОК-5 формують за будь-який період починаючи з 2000 р.: вона містить дані щодо суми заробітку для обчислення пенсії, визначення страхового стажу, сплати страхових внесків. На підставі цієї довідки застрахована особа отримує інформацію щодо набутого страхового стажу та зарплати, яка буде врахована під час призначення пенсії.

Своєю чергою, довідка ОК-7 містить відомості про суми зарплати, з якої сплачується ЄСВ, та страховий стаж за період із 2011 р. Її використовують для визначення страхового стажу для розрахунку сум «лікарняних», нарахування допомоги по безробіттю тощо.

Отже, щоб обчислити страховий стаж для оплати за листками непрацездатності, слід використовувати дані таких документів:

- до 01.01.2011 р. — трудової книжки;
- з 01.01.2011 р. до 01.01.2016 р. — трудової книжки і довідок ОК-5 та ОК-7;
- з 01.01.2016 р. — довідок ОК-5, ОК-7 або довідки у форматі додатка 9.

Зазначені довідки може отримати як працівник, так і роботодавець (крім довідки ОК-5: її надають тільки працівнику). При цьому під час отримання довідки роботодавцем у ній будуть лише дані за період, охоплений трудовими відносинами з працівником. Тому якщо потрібні дані за період до працевлаштування працівника, то довідки має надати на підприємство він.

Отримати необхідну довідку працівник може такими способами:

- онлайн — через вебпортал електронних послуг ПФУ (<https://portal.pfu.gov.ua>) або в мобільному застосунку «Пенсійний фонд». Для цього йому потрібно авторизуватись за допомогою кваліфікованого електронного підпису (КЕП, який можна отримати через Приват24, або логіну, або системи ID.GOV.UA, або Дія.Підпис);
- онлайн на порталі «Дія» на смартфоні (розділ «Довідки та витяги»);
- особисто, звернувшись до будь-якого сервісного центру ПФУ, з паспортом та довідкою про присвоєння реєстраційного номера облікової картки платника податків (ідентифікаційний код).

Довідку видають безоплатно в день звернення.



---

### Нормативно-правові акти до теми

- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі — [Закон № 1105](#));
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» від 18.01.2001 р. № 2240-III (далі — [Закон № 2240](#));
- Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI (далі — [Закон про ЄСВ](#));
- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — [Закон № 2136](#)).

---

<sup>[1]</sup> Така пільга надається донорам протягом року після здачі крові та (або) її компонентів у сумарній кількості, що дорівнює двом разовим максимально допустимим дозам.

---

***[Ірина КРАСОВСЬКА](#)***  
***[консультант із питань бухгалтерського та податкового обліку](#)***

**ЗАПИС ВЕБІНАРУ**

## **Військовий облік та бронювання працівників на підприємстві**

**Лектор – Вікторія ПОЛІЩУК**

# Трудова функція, кваліфікація, стандарти: коментар до ст. 4-1, 4-2 КЗпП

[Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» від 01.04.2022 р. № 2179-IX КЗпП було доповнено новими ст. 4-1 і 4-2, внаслідок чого в КЗпП з'явилися нові поняття, про які — далі.

## Професія та кваліфікація (ст. 4-1 КЗпП)

У ст. 4-1 КЗпП з'явилося таке нове поняття, як **трудова функція** — це інтегрований, переважно автономний **набір трудових дій**, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання (таблиця 1).

Таблиця 1. Приклади трудових функцій і трудових дій для електрозварника ручного зварювання

Загальна трудова функція	Основні трудові функції	Трудові дії
Виконувати електрозварювальні та наплавочні роботи	Готувати робоче місце до виконання ручного дугового зварювання, наплавлення та повітряно-дугового різання	<ul style="list-style-type: none"><li>• усувати виявлені несправності закріпленого устаткування, пристосувань, інструменту, захисних засобів (за потреби);</li><li>• приєднувати зварювальні кабелі до виробу та зварювальної установки;</li><li>• встановлювати зварювану деталь в стійке положення;</li><li>• закріплювати зварювану деталь;</li><li>• очищувати поверхню зварюваних деталей (виробів) від мастила, пилу та інших забруднень;</li><li>• підбирати режими ручного зварювання електродуги;</li><li>• підбирати електрод для повітряно-дугового різання;</li><li>• під'єднувати різак для повітряно-дугового різання до джерела живлення дуги та до магістралі стислого повітря</li></ul>
	<...>	<...>

Донедавна термін «трудова функція» майже не використовувався в роботі кадровиків. Замість цього поняття, наприклад, під час розробки посадових (робочих) інструкцій та/або окремих положень трудових договорів вони здебільшого використовували таке синонімічне поняття, як «завдання та обов'язки» («посадові обов'язки», «функціональні обов'язки», «основні обов'язки» тощо).

Про синонімічність цих понять свідчить ст. 29 КЗпП, у якій ідеться про необхідність інформування роботодавцем працівника про певні аспекти його роботи за трудовим договором до її початку. Зокрема, зазначається, що, серед іншого, до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати його про *«місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи»*.

Тобто, як впливає із ст. 29 КЗпП, у багатьох випадках трудову функцію можна визначити із назви посади, на яку приймають працівника, та/або переліку його посадових обов'язків, який міститься у посадовій інструкції та/або трудовому договорі. Наприклад, із назви посади «Аналітик з питань фінансово-економічної безпеки» можна дійти висновку, що основною трудовою функцією працівника на цій посаді буде виконання аналітичної роботи з питань фінансово-економічної безпеки. А саме він виконуватиме такі завдання та обов'язки:

- визначення джерел, які можуть містити інформацію, що стосується питань фінансово-економічної безпеки підприємства;
- здійснення за допомогою відповідних джерел пошуку інформації, що стосується питань фінансово-економічної безпеки підприємства;
- оброблення та аналіз отриманої інформації, що стосується питань фінансово-економічної безпеки підприємства тощо.

**Крім того, у ст. 4-1 КЗпП з'явилися визначення понять, які й раніше згадувалися в КЗпП, але їх тлумачення не наводилися (таблиця 2).**



Таблиця 2. **Визначення деяких понять, наведених у ст. 4-1 КЗпП**

<b>Поняття</b>	<b>Визначення</b>
<b>Професія (вид занять)</b>	сукупність близьких за трудовими функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або <b>освітньої кваліфікації</b> працівника
<b>Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація)</b>	визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом ( <i>додаток 1</i> ) стандартизована сукупність здобутих особою <b>компетентностей</b> ( <i>таблиця 3</i> ) та/або <b>результатів навчання</b> , що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені професійним стандартом
<b>Часткова професійна кваліфікація</b>	визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством та засвідчена документом стандартизована сукупність здобутих особою <b>компетентностей</b> та/або <b>результатів навчання</b> , що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом
<b>Реєстр кваліфікацій</b>	автоматизована система збирання, верифікації, оброблення, зберігання та захисту інформації про кваліфікації. Реєстр кваліфікацій містить інформацію про професію, професійні та часткові професійні кваліфікації, <b>освітні кваліфікації</b> , професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій (НРК)

**Додаток 1. Приклади документів, що підтверджують професійну та освітню кваліфікацію, для певних професій**

**Електрозварник ручного зварювання:**

- диплом про професійно-технічну освіту за професією;
- свідоцтво про присвоєння кваліфікації за професією електрозварник ручного зварювання;
- посвідчення на право виконання робіт підвищеної небезпеки;
- посвідчення про присвоєння групи з електробезпеки.

**Психолог:**

- диплом бакалавра за спеціальністю «Психологія»;
- диплом магістра (спеціаліста) за спеціальністю «Психологія».

**Таблиця 3. Приклади компетентностей для окремих трудових функцій (груп трудових дій) практичного психолога закладу освіти**

Трудова функція	Компетентності
Здійснення психологічної профілактики	Здатність визначати актуальні напрями та завдання психологічної профілактики з урахуванням моніторингу та аналізу соціально-психологічної ситуації в закладі освіти відповідно до визначених завдань, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії
	Здатність планувати, організовувати та визначати ключові показники ефективності психологічної профілактики відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії
	Здатність обирати та практично застосовувати інструменти (методи, методики, процедури), види, форми та змістове наповнення психологічної профілактики відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії
	Здатність оцінити ефективність психологічної профілактики відповідно до визначених завдань
Здійснення психологічної просвіти щодо психологічного благополуччя та психічного здоров'я	Здатність визначати актуальні напрями та завдання психологічної просвіти з урахуванням моніторингу та аналізу соціально-психологічної ситуації в закладі освіти відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії
	Здатність планувати, організовувати та визначати ключові показники ефективності психологічної просвіти відповідно до визначених завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії
	<...>
<...>	<...>

**У ст. 4-1 КЗпП згадуються також деякі нові поняття, визначення яких у КЗпП відсутні, але їх тлумачення наведено в інших нормативно-правових актах, наприклад у постанові КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 р. № 1341 (таблиця 4).**

Таблиця 4. Визначення деяких понять зі ст. 4-1 КЗпП

Поняття	Визначення
<b>Національна рамка кваліфікацій</b>	системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів (таблиця 5 і 6)
<b>Компетентність</b>	динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність
<b>Освітня кваліфікація</b>	визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання та компетентностей
<b>Результати навчання</b>	знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, що набуваються у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити

Таблиця 5. Витяг з описів кваліфікаційних рівнів НРК

Рівень	Знання	Уміння/навички	Комунікація	Відповідальність і автономія
1	Базові загальні знання, розуміння найпростіших понять про себе та довкілля, основ безпечної поведінки	Базові уміння/навички, необхідні для виконання простих завдань	Інтеграція до груп, що становлять найближче соціальне оточення.  Відповідне реагування на прості письмові та усні повідомлення	Робота або навчання під безпосереднім керівництвом або наглядом у структурованому контексті.  Обмежена відповідальність за свої дії.  Формулювання елементарних суджень
<...>	<...>	<...>	<...>	<...>
8	Концептуальні та методологічні знання в галузі чи на межі галузей знань або професійної діяльності	Спеціалізовані уміння/навички та методи, необхідні для вирішення значущих проблем у сфері професійної діяльності, науки та/або інновацій, розширення та переоцінки вже існуючих знань і професійної практики.	Вільне спілкування з питань, що стосуються сфери наукових та експертних знань, з колегами, широкою науковою спільнотою,	Демонстрація значної авторитетності, інноваційність, високий ступінь самостійності, академічна та професійна доброчесність, постійна відданість розвитку нових ідей або процесів у передових контекстах

	<p>Започаткування, планування, реалізація та коригування послідовного процесу ґрунтового наукового дослідження з дотриманням належної академічної доброчесності.</p> <p>Критичний аналіз, оцінка і синтез нових та комплексних ідей</p>	<p>суспільством у цілому.</p> <p>Використання академічної української та іноземної мови у професійній діяльності та дослідженнях</p>	<p>професійної та наукової діяльності.</p> <p>Здатність до безперервного саморозвитку та самовдосконалення</p>
--	---	--	--

**Таблиця 6. Відповідність кваліфікацій видів освіти рівням НРК**

Кваліфікації видів освіти		Рівень НРК
Кваліфікації професійної (професійно-технічної) освіти	Перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти	2
	Другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти	3
	Третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти	4
Кваліфікація фахової передвищої освіти	Фаховий молодший бакалавр	5
Кваліфікації вищої освіти	Молодший бакалавр	
	Бакалавр	6
	Магістр	7
	Доктор філософії, доктор мистецтва	8
	Доктор наук	

**Крім того, у ст. 4-1 КЗпП згадується** Національне агентство кваліфікацій, яке забезпечує відкритий доступ до Реєстру кваліфікацій усім заінтересованим особам. Згідно з його статутом, затвердженим постановою КМУ від 05.12.2018 р. № 1029, агентство є постійно діючим колегіальним органом, що здійснює визначені [Законом](#) України «Про освіту» та іншими актами законодавства функції у сфері кваліфікацій. Національне агентство кваліфікацій формується з представників МОН, Мінекономіки, спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій

роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок.

## Професійні стандарти (ст. 4-2 КЗпП)

Професійний стандарт — це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій. Професійні стандарти:

- **розробляються** роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами;
- **затверджуються** їх розробниками, при цьому якщо розробником не є галузева рада з питань розроблення професійних стандартів, професійний стандарт затверджується після погодження з репрезентативним всеукраїнським об'єднанням професійних спілок на галузевому рівні.

Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується КМУ за поданням Національного агентства кваліфікацій. На сьогодні такий порядок затверджений [постановою](#) КМУ від 31.05.2017 р. № 373 (далі — Порядок № 373).

Згідно з Порядком № 373 Національне агентство кваліфікацій, серед іншого:

- **розробляє** Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів;
- **реєструє** стандарти після їх затвердження і вносить їх до Реєстру професійних стандартів;
- у разі затвердження професійного стандарту за професією (видом занять), що відсутня в Національному класифікаторі України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 (далі — КП), протягом трьох робочих днів після внесення професійного стандарту до Реєстру **повідомляє** про це Мінекономіки у строк, що не перевищує трьох місяців з моменту одержання повідомлення, вносить відповідну назву професії (професійну назву роботи) до КП.



Професійні стандарти підлягають періодичному **перегляду** з урахуванням особливостей галузі, але **не менше ніж один раз на п'ять років**.

Що стосується **структури професійного стандарту**, то вона наведена в додатку 2 до Порядку № 373 (додаток 2).

## *Додаток 2. Структура професійного стандарту*

### **I. Назва професійного стандарту.**

### **II. Загальні відомості про професійний стандарт.**

1. Мета діяльності за професією.
2. Назва виду (видів) економічної діяльності, секції, розділу, групи, класу економічної діяльності та їх код згідно з Національним класифікатором України ДК 009:2010 «Класифікація видів економічної діяльності» (за потреби).
3. Назва професії та код підкласу (групи) професії згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».
4. Узагальнена назва професії (за потреби).
5. Назви типових посад (за потреби).
6. Професійна кваліфікація, її рівень згідно з Національною рамкою кваліфікацій.
7. Назва документа, що підтверджує професійну кваліфікацію особи.

### **III. Здобуття професійної кваліфікації та професійний розвиток.**

1. Здобуття професійної кваліфікації (назва професійної та/або часткової професійної кваліфікації; суб'єкти, уповноважені законодавством на присвоєння/підтвердження та визнання професійних кваліфікацій).
2. Професійний розвиток:

1) з присвоєнням наступної професійної кваліфікації (назва професійної та/або часткової професійної кваліфікації; суб'єкти, уповноважені законодавством на присвоєння/підтвердження та визнання професійних кваліфікацій);

2) без присвоєння наступної професійної кваліфікації:

для вдосконалення (підтримання) професійної кваліфікації, в тому числі шляхом набуття нових/додаткових навичок/компетентностей;

для підтвердження наявної професійної кваліфікації.

#### **IV. Абревіатури, скорочення (за потреби).**

#### **V. Опис трудових функцій.**

1. Трудові функції, компетентності, знання, уміння/навички, комунікація, відповідальність і автономія.

2. Для професійних кваліфікацій не нижче п'ятого рівня Національної рамки кваліфікацій зазначається цифрова (цифрові) компетентність (компетентності) за наявності відповідних рамок професійної цифрової компетентності.

3. Трудові дії, предмети і засоби праці (обладнання, устаткування, матеріали, інструменти) (за потреби).

#### **VI. Розподіл трудових функцій та компетентностей за професійними кваліфікаціями (за потреби).**

#### **VII. Відомості про розроблення та затвердження професійного стандарту.**

1. Повне найменування розробника професійного стандарту.

2. Назва та реквізити документа, яким затверджено професійний стандарт.

3. Реквізити висновку суб'єкта перевірки про дотримання вимог Порядку розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів під час підготовки проекту професійного стандарту.

4. Реквізити висновку репрезентативних всеукраїнських об'єднань професійних спілок на галузевому рівні про погодження проекту професійного стандарту.

### **VIII. Дата внесення професійного стандарту до Реєстру професійних стандартів.**

### **IX. Рекомендована дата перегляду професійного стандарту.**

Поряд з професійними стандартами у ст. 42-2 КЗпП згадуються і **кваліфікаційні характеристики**, порядок розроблення та затвердження яких затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення (Мінсоцполітики України), за поданням Національного агентства кваліфікацій. На сьогодні є чинними:

- Методичні рекомендації щодо формування кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджені наказом Міністерства соціальної політики України та Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 16.12.2011 р. № 547/1438;
- Випуск 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (ДКХП), затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336.

Водночас ст. 4-2 КЗпП передбачено, що вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами, і лише за відсутності останніх такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками (*таблиця 7*).

**Таблиця 7. Приклади наявності (відсутності) затверджених кваліфікаційних характеристик та/або професійних стандартів для окремих професій (посад)**

Професія (посада)	Наявність (+) або відсутність (-)	
	Кваліфікаційна характеристика	Професійний стандарт
Акумуляторник (код КП 7241)	+	+
Аналітик у сфері професійної зайнятості (код КП 2412.2)	+	-
Еколог (код КП 2211.2)	-	+
Консультант з ефективності підприємництва (код КП 2419.2)	-	-

Також слід зазначити, що професійні стандарти за своїм змістом і структурою є детальнішими, ніж кваліфікаційні характеристики, і можуть містити додаткові характеристики професійної діяльності за певною професією (посадою), що відсутні у кваліфікаційних характеристиках. Також у кваліфікаційних характеристиках, як правило, не згадуються такі поняття (які є у професійних стандартах), як «трудова функція», «трудові дії» (а є лише «завдання та обов'язки») або «компетентності» (йдеться лише про «кваліфікаційні вимоги»).

У той же час порядок розробки таких документів, як посадові (робочі) інструкції, до цього часу регулюються Загальними положеннями Випуску 1 ДКХП, у яких, зокрема, зазначається, що посадові (робочі) інструкції складаються на основі відповідних кваліфікаційних характеристик, і при цьому не згадуються професійні стандарти. Також не згадуються професійні стандарти і в описовій частині КП, але в ньому йдеться про кваліфікаційні характеристики.

Із наведеного можна дійти висновку, що на сьогодні основні нормативні акти сфери професійної класифікації (зокрема, КП, ДКХП) не встигають за оновленням трудового законодавства. Тож оскільки КЗпП, який є законодавчим актом, що має вищу юридичну силу, ніж підзаконні нормативні акти сфери професійної класифікації, в майбутньому можна очікувати внесення змін до таких актів.

У будь-якому разі під час розробки нових професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик слід проводити порівняльний аналіз цих документів, щоб уникнути розбіжностей між документами, особливо в тих

випадках, коли їх розробниками є різні організації. Інакше на практиці можуть виникати певні правові колізії, якщо, наприклад, у разі трудового спору щодо кваліфікації працівника (наявності в нього певних компетентностей чи знань, умінь, навичок) під час прийняття на роботу або проходження періодичної атестації працівник і роботодавець будуть посилалися на різні документи (професійний стандарт, кваліфікаційну характеристику або складені на їх основі посадові чи робочі інструкції), які суперечитимуть один одному.

**Олександр КЛИМЕНКО**  
**консультант із соціально-трудових відносин**

*Не марнуй час.  
Час — це можливості.*

Обери знижку

**50 %**

на дистанційні кадрові курси —

**та опануй нову професію!**



## Чи оплачується "лікарняний" під час призупинення дії трудового договору

У зв'язку з військовою агресією проти України в умовах воєнного стану дія трудового договору може бути призупинена, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Відповідно до статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї страхового випадку.

Таким чином, у період призупинення трудового договору припиняється виплата заробітної плати та, відповідно, **втрачається право працівника на матеріальне забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу).**

Зазначимо, що згідно зі статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносини в умовах воєнного стану» відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

---

Джерело: [Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## За яких обставин можливе звільнення працівника через втрату довір'я

Трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у разі винних дій працівника, який **безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності**, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (пункт 2 частини першої статті 41 КЗпП України).

Варто зазначити, що звільнення з підстави втрати довір'я може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і тому подібне), **вчинив умисно або необережно такі дії**, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями).

---

Джерело: [Центральний регіон інспекційної діяльності у Дніпропетровській області](#)



## Чи потрібно переукладати строкові трудові договори після закінчення строку їх дії

Відповідно до [статті 23 КЗпП](#) строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Крім того, згідно з вимогами статті [39-1 КЗпП](#) України **якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП України) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.**

Таким чином, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП України, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Якщо сторони при переукладенні контракту серед підстав його розірвання вказали закінчення строку, враховуючи, що працівник належним чином інформований про умови укладеного договору, контракт розглядається як встановлене законом виключення з правила частини другої статті 39-1 КЗпП України (постанова Верховного Суду України від 14.06.2022 р. у справі № 330/1170/19-ц).

Одночасно варто зазначити, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (пункт 6 частина перша [статті 40 КЗпП України](#)).

---

Джерело: [Центральний регіон інспекційної діяльності у Дніпропетровській області](#)





# Як посадовцю місцевого самоврядування встановити собі премію і уникнути конфлікту інтересів: три правила від НАЗК

Бути міським, сільським чи селищним головою або головою місцевої ради важко та відповідально. Особливо, коли треба слідкувати не лише за добробутом та благоустроєм міста, а й за тим, щоб не порушувати вимоги антикорупційного законодавства.

Щоб трохи полегшити життя українських голів, ми підготували три поради щодо запобігання конфлікту інтересів, які стануть їм у пригоді.

## **Правило № 1. Не можна самостійно визначати собі премії та надбавки**

Голова може отримувати 5 %, 50 % і навіть 250 % премій чи надбавок. Але він не може визначати розмір таких виплат САМОСТІЙНО. Це конфлікт інтересів.

Конфлікт інтересів виникає тоді, коли у вас є дискреційні повноваження (тобто на власний розсуд), які ви можете використати на свою користь. У цьому випадку — обрати розмір своєї премії самостійно. Про дискреційні повноваження можна прочитати у Базі знань НАЗК: <https://wiki.nazk.gov.ua/?sl=1417>.

Не важливо, скільки відсотків премії ви встановите — 50 % чи 250 %. Жоден публічний службовець не може самостійно об'єктивно оцінити свою роботу, щоб визначати розмір премії чи надбавки.

## **Правило № 2. Не збирайте комісію, яка має вас преміювати, зі своїх підлеглих**

Створювати спеціальну комісію для преміювання голови не потрібно. Тим паче, якщо до цієї комісії входять його підлеглі: заступники, керівники чи спеціалісти підрозділів. Якщо вам здається, що так ви уникнете конфлікту

інтересів, адже розмір виплат визначаєте не ви, то вам це лише здається. Комісія з підлеглих не може об'єктивно оцінити вашу роботу, адже ви маєте прямий вплив на цих людей.

Рішення про преміювання мера має приймати місцева рада.

### **Правило № 3. Для уникнення конфлікту інтересів голови місцева рада має визначити чітку суму премій**

Місцевій раді потрібно визначити конкретну суму або відсоток премії голови. У рішенні мають бути вказані чіткі розміри щомісячного преміювання. Загальні умови встановлення премій та надбавок головам визначені постановою Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 р. № 268 (<https://bit.ly/417W03U>).

---

Джерело: [НАЗК](#)



## Працівник, який перебуває за кордоном, підпадає під скорочення: які є варіанти дій

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про **переведення працівника на дистанційну роботу**.

Якщо такої можливості немає – **працівнику можуть бути надані відпустки, в тому числі і без збереження заробітної плати.**

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган **пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві**, в установі, організації (частина третя статті 49-2 КЗпП України).

Отже, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний пропонувати працівнику вакансії, які були на день попередження про звільнення, а також вакансії, які з'являються протягом 2 місяців і які відповідають його професії та кваліфікації (рівнозначні нинішній посаді або нижчі).

Разом з цим власник або уповноважений ним орган **не зобов'язаний пропонувати працівнику посаду вищого рівня**, можливість призначення на такі посади визначається загальними правилами про комплектування кадрів, які діють на підприємстві. Звільнення з підстав скорочення чисельності або штату працівників допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (частина друга статті 40 КЗпП України).

Згідно з частиною третьою статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ від 15.03.2022 (далі — Закон № 2136) протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку (далі — відпустка без збереження зарплати за згодою сторін), встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (не більше 15 к. дн. на рік) (далі — Закон про відпустки).

Частина четверта статті 12 Закону № 2136 визначає, що роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, **в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати** (далі — відпустка без збереження зарплати в обов'язковому порядку) тривалістю, визначеною в заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону про відпустки.

Таким чином, за згодою працівника, можна перевести його на іншу посаду у зв'язку зі скороченням його основної посади з урахуванням обмежень та вимог перебування працівника за кордоном та обов'язку проходити медичний огляд.

---

Джерело: [Центральний регіон інспекційної діяльності у Дніпропетровській області](#)



## Хто має переважне право на залишення на роботі

У разі скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці.

### **За рівних умов продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:**

- сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
- особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- працівникам із тривалим безперервним стажем роботи підприємстві, в установі, організації;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих чи померлих ветеранів війни, членам сімей загиблих чи померлих Захисників і Захисниць України, а також особам, реабілітованим, відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих,

хто був підданий репресіям у формі ув'язнення або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;

- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам із числа депортованих з України, протягом 5 років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом 2 років із дня звільнення їх зі служби;
- працівникам, яким залишилося менше 3 років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

---

Джерело: [Південно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## В якому розмірі роботодавець зобов'язаний виплачувати зарплату за першу половину місяця (аванс)

Вимогами частини третьої [статті 115 Кодексу законів про працю України](#) (далі – КЗпП України) визначено, що **розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором** або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом

органом (а в разі відсутності таких органів — представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), **але не менше від оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.**

Тобто, якщо роботодавець виплачує аванс за фактично відпрацьований час з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівників, то норма ч. 3 ст. 115 КЗпП України буде виконана, ніякого порушення не буде.

Зокрема, статтею 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX встановлено, що заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

Роботодавець повинен вживати усіх можливих заходів щодо забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Також, при кожній виплаті заробітної плати утримується із неї ПДФО (18%) і військовий збір (1,5%), а іноді проводяться ще і додаткові утримання, наприклад профспілкові внески чи аліменти.

Законодавство дозволяє утримувати із заробітку працівника не більше 20% додаткових утримань, а в окремих випадках 50% (ч. 1 ст. 128 КЗпП України).

При утриманні аліментів на неповнолітніх дітей загальний розмір усіх утримань при кожній виплаті зарплати не може перевищувати 70% (ч. 3 ст. 128 КЗпП України).

---

*Джерело: [Центральний регіон інспекційної діяльності у Дніпропетровській області](#)*



## Чи може роботодавець відмовити у працевлаштуванні кандидату без реєстрації місця проживання

Відповідно ст. 25 КЗпП України під час укладення трудового договору **забороняється вимагати від осіб, які приймаються на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання** чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Згідно зі ст. 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій цієї статті.

Крім того, відповідно до ст. 232 КЗпП України у випадку, коли роботодавець не надає обґрунтовану відповідь щодо відмови у прийнятті на роботу, працівник має право звернутися до суду із позовом про порушення трудового законодавства.

---

Джерело: [Південно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## За яких умов виплачуються «декретні» жінкам, що ведуть незалежну професійну діяльність

В Україні право на страхові виплати за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (допомога по вагітності та пологах належить саме до таких виплат) мають застраховані особи (Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування").

До застрахованих осіб належать фізичні особи, які згідно із законодавством підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачують (або за яких сплачуються) страхові внески.

Тобто жінці, яка провадить незалежну професійну діяльність, допомога по вагітності та пологах надається за умови, що вона перебуває в статусі застрахованої особи і не має заборгованості зі сплати єдиного внеску за період до видачі листка непрацездатності (за місяці розрахункового періоду, а також місяць видачі листка непрацездатності), та це підтверджується документально (довідкою з територіального фіскального органу про відсутність заборгованості по сплаті єдиного внеску та копіями відповідних Податкових декларацій, до яких включено інформацію про нарахований єдиний внесок, а також копіями платіжного документу про сплату єдиного внеску).

Довідки з фіскального органу потрібні у зв'язку з тим, що після запровадження квартальної звітності відомості про нарахування та сплату єдиного внеску відображаються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування через кілька місяців з моменту його сплати.

### **Довідково**

**Розрахунковий період — це 12 календарних місяців, що передують місяцю надання декретної відпустки.**



Право на допомогу по вагітності та пологах виникає за умови настання 30 тижнів вагітності під час перебування в статусі особи, яка провадить незалежну професійну діяльність.

Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у формі страхових виплат, які повністю або частково компенсують втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Розмір такої допомоги становить 100 % середнього доходу, обчисленого у порядку, встановленому урядом.

Підставою для призначення допомоги по вагітності та пологах є сформований на основі медичного висновку листок непрацездатності з причиною непрацездатності "Вагітність та пологи".

Враховуючи, що особа, яка провадить незалежну професійну діяльність, одночасно є страхувальником по відношенню до себе та застрахованою особою, відображення листків непрацездатності для неї здійснюється через кабінет страхувальника на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду України.

Підставою для фінансування страхувальників є оформлена за встановленим зразком заява-розрахунок, що містить інформацію про нараховані застрахованим особам суми страхових виплат за їх видами.

Для зарахування страхових коштів потрібно відкрити окремий поточний банківський рахунок.

### **Довідково**

Розмір виплат у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266.



# ТОП-10 запитань щодо розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В»

30 березня 2023 року набрав чинності оновлений [Порядок розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В»](#), затверджений наказом НАДС від 25.11.2022 р. № 123-22 (далі – Порядок).

Фахівці НАДС надали відповіді на ТОП-10 запитань щодо розроблення посадових інструкцій.

## **1. Чи потрібно оновлювати діючі посадові інструкції у зв'язку зі зміною форми?**

Порядком не передбачено обов'язку перезатвердження усіх існуючих посадових інструкцій для приведення їх у відповідність до зміненої форми. Оновлену форму посадових інструкцій, а також положення Порядку потрібно застосовувати з 30 березня 2023 року.

Разом з тим, перегляд посадових інструкцій обов'язково здійснюється не рідше ніж один раз на три роки. Також їх перегляд необхідно здійснювати у випадках, передбачених пунктом 1 розділу IV Порядку.

Крім того, з окресленого питання НАДС було підготовлено [роз'яснення](#) щодо оновлення форми посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В» від 13 березня 2023 року № 162.

## **2. Чи потрібно документально оформлювати рішення про перегляд посадових інструкцій?**

Ні, не потрібно. Порядком не передбачено обов'язок видання розпорядчого документа для перегляду посадових інструкцій державних службовців.

## **3. Чи необхідно передбачити в посадовій інструкції покладання виконання посадових обов'язків на іншого державного службовця?**

Відповідно до пункту 2 розділу I Порядку, посадові обов'язки - перелік дій, що виконуються за посадою державної служби для реалізації завдань і функцій, покладених на структурний підрозділ чи державний орган в цілому. У зв'язку з цим, у посадовій інструкції НЕ рекомендуємо зазначати про покладання обов'язків тимчасово відсутнього державного службовця на іншого державного службовця.

Зазначене, на наш погляд, доцільно передбачити в окремому рішенні керівника державної служби, у якому буде враховано поточну ситуацію в державному органі (фактичну наявність працівників, їх завантаженість тощо) та положення частини третьої статті 52 Закону України «Про державну службу».

***4. Чи встановлена мінімальна кількість посадових обов'язків, які повинні бути зазначені в посадовій інструкції? Якщо у державного службовця 10 і більше посадових обов'язків – як правильно їх прописати в посадовій інструкції?***

Згідно підпункту 3 пункту 4 розділу III Порядку у розділі посадової інструкції «Основні посадові обов'язки» зазначаються до десяти посадових обов'язків, які мають відповідати завданням і функціям структурного підрозділу та державного органу, меті посади та включати типові види діяльності, що мають виконуватися на посаді та вирізняють її серед інших посад у структурному підрозділі або державному органі в цілому, якщо інше не передбачено законодавством. Посадові обов'язки рекомендується викладати чітко, лаконічно, зрозуміло та однозначно.

Якщо при визначенні змісту виконуваної за посадою роботи виявлено більше десяти основних дій, рекомендується додатково їх переглянути, згрупувавши відповідно до тих завдань, функцій та відповідальності, які будуть делеговані державному службовцю на цій посаді. При цьому слід зважати на кількість, складність, типову тривалість виконання певних дій та інші фактори для належного розподілу обсягу роботи в межах робочого часу між державними службовцями відповідного державного органу.

Мінімальної кількості посадових обов'язків, які мають бути зазначені в посадовій інструкції державного службовця, Порядком не передбачено. Кількість посадових обов'язків державного службовця обумовлена специфікою посади державної служби.

Для зручності працівників служб управління персоналом оновлено [Методичні рекомендації щодо окремих питань підготовки посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» та «В»](#) (наказ НАДС від 22 березня 2023 року № 41-23) (далі – Методичні рекомендації), в яких надані рекомендації щодо формулювання посадових обов'язків державного службовця.

**5. Якщо в державному органі є 10 посад з однаковими посадовими обов'язками, скільки необхідно затвердити посадових інструкцій – 10 чи 1? Чи можуть в одному відділі у спеціалістів бути ідентичні посадові інструкції з однаковими посадовими обов'язками, якщо працівники виконують однакову роботу?**

Відповідно до пункту 3 розділу I Порядку посадова інструкція розробляється для кожної посади державної служби категорій «Б» та «В» у штатному розписі державного органу з урахуванням завдань і функцій державного органу та/або структурного підрозділу у складі його апарату (секретаріату). Тобто для однієї посади – одна посадова інструкція. У разі виконання працівниками однакових посадових обов'язків, в їх посадових інструкціях рекомендується визначити однакові основні посадові обов'язки.

**6. Чи обов'язкові для заповнення усі розділи посадової інструкції державних службовців категорій «Б» та «В»?**

Інформація в розділах посадової інструкції заповнюється за потреби (наприклад, не кожній посаді характерні спеціальні умови служби, тому вони зазначаються у разі їх наявності). Приклади розроблених посадових інструкцій для посад державної служби категорій «Б» та «В» наведено у додатку 5 до Методичних рекомендацій.

**7. Чи може один спеціаліст мати кілька посадових інструкцій: основну та додаткову, наприклад, з військового обліку або пожежної безпеки?**

Ні, не може. Відповідно до пункту 3 розділу I Порядку посадова інструкція розробляється для кожної посади державної служби категорій «Б» та «В» у штатному розписі державного органу з урахуванням завдань і функцій державного органу та/або структурного підрозділу у складі його апарату (секретаріату).

**8. Чи потрібно погоджувати проєкт посадової інструкції з юридичною службою державного органу?**

Ні, не потрібно. Відповідно до пункту 6 розділу I Порядку юридична служба державного органу не є учасником процесу розроблення, затвердження та перегляду посадової інструкції.

**9. Яка відповідальність за неналежне оформлення посадової інструкції/невчасне її розроблення та затвердження?**

Пунктом 7 розділу I Порядку передбачені повноваження служби управління персоналом в частині розроблення посадових інструкцій. Також, відповідно до пункту 2 розділу II Типового положення служба управління персоналом, відповідно до покладених на неї завдань, організовує роботу щодо розроблення посадових інструкцій державних службовців державного органу, затвердження яких належить до повноважень керівника державної служби, їх перегляду на відповідність встановленим законодавством вимогам та з метою виявлення потреб у внесенні до них змін, а також надає консультативну допомогу щодо розроблення та внесення змін до посадових інструкцій.

У разі створення в державному органі служби управління персоналом (а не введення посади спеціаліста з питань персоналу) для належної реалізації цих функцій вони мають бути делеговані одному або декільком державним службовцям, які працюють у службі управління персоналом.

Згідно статті 64 Закону України «Про державну службу» за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому цим Законом.

**10. Коли ознайомлювати особу із посадовою інструкцією, якщо вона призначена на посаду державної служби у період дії воєнного стану без конкурсного відбору?**

Відповідно до пункту 9 розділу II Порядку служба управління персоналом у день призначення або переведення державного службовця на відповідну посаду ознайомлює його з посадовою інструкцією. У разі тимчасової відсутності державного службовця служба управління персоналом ознайомлює такого державного службовця з посадовою інструкцією у день його виходу на роботу.



## Які документи підтверджують факт неможливості виконання працівником роботи за станом здоров'я

Відповідно до Порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров'я за наявності в нього права на призначення дострокової пенсії за віком, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України [від 27 грудня 2022 року № 1449](#), невідповідність працівника займаній посаді за станом здоров'я може бути підтверджена:

- довідкою закладу охорони здоров'я, яка містить інформацію про заключний висновок лікарсько-консультативної комісії щодо зміни місця роботи, зазначену в журналі запису висновків такої комісії;
- повідомленням роботодавцю щодо групи інвалідності та її причини або випискою з акта огляду МСЕК, або індивідуальною програмою реабілітації;
- медичною довідкою про проходження попереднього (періодичного) медичного огляду працівника певної категорії, виданою комісією з проведення медичних оглядів закладів охорони здоров'я.



## Чи правомірне звільнення працівника, який використав 90 днів безоплатної відпустки

До Східного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці звернулася працівниця зі скаргою на роботодавця, який відмовляє в наданні відпустки та примушує написати заяву про звільнення. Жінка набула статусу внутрішньо переміщеної особи та використала 90 днів безоплатної відпустки відповідно до частини 4 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136).

Працівниця повідомила, що виїхала з маленькою донечкою, тому що існує загроза для їх життя і здоров'я.

Інспектором праці надано роз'яснення: якщо працівником використано 90 календарних днів, в подальшому можуть бути різні варіанти залежно від розвитку подій та рішення роботодавця та працівника.

### **Відповідно до чинного законодавства України є інші види відпусток без збереження заробітної плати, які надаються за згодою сторін:**

- згідно з частиною 1 статті 26 Закону «Про відпустки» за згодою сторін за сімейними обставинами або з інших причин тривалістю до 15 календарних днів на рік;
- згідно з частиною 3 статті 12 Закону № 2136 протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого [частиною першою](#) статті 26 Закону України “Про відпустки”;
- згідно з частиною 4 статті 84 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та частиною 3 статті 26 Закону «Про відпустки» надається відпустка на період карантину. [Постановою КМУ від 23 грудня 2022 року № 1423](#) тривалість дії карантину продовжено до 30 квітня 2023 року.

Інспектором праці направлено листа до роботодавця щодо надання пояснень та проведено інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням. Через деякий час працівниця повідомила, що вона та роботодавець узгодили всі непорозуміння, їй надана відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого [частиною першою](#) статті 26 Закону України "Про відпустки".



## Якими документами можуть бути підтверджені витрати у відрядженні

Центральне міжрегіональне управління ДПС по роботі з великими платниками податків інформує, що 01 квітня 2023 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо платіжних послуг» від 12.01.2023 р. № 2888-IX (далі – Закон № 2888).

Так, відповідно до абзацу третього пп. «а» пп. 170.9.1 п. 170.9 ст. 170 Податкового кодексу України (далі – Кодекс) фактична кількість днів перебування у відрядженні визначається згідно з наказом про відрядження за наявності одного чи декількох документальних доказів перебування особи у відрядженні (відміток прикордонних служб про перетин кордону, проїзних документів, рахунків на проживання та/або будь-яких інших документів, що підтверджують фактичне перебування особи у відрядженні).

### **До підтвердних документів належать:**

- транспортні квитки або транспортні рахунки та багажні квитанції (у тому числі електронні квитки);
- документи, отримані від осіб, які надають послуги з розміщення та проживання фізичної особи, страхові поліси;
- документи (виписки та/або відомості з рахунку), що містять визначену законом інформацію про виконані платіжні операції за рахунком, до



якого емітовані платіжні інструменти; документи, що підтверджують виконання операції з використанням платіжних інструментів;

- інші документи, що засвідчують вартість витрат (абзаци п'ять - десять пп. «а» пп. 170.9.1 п. 170.9 ст. 170 Кодексу).

### **Чому потрібні ці документи?**

Не є доходом платника податку – фізичної особи, яка перебуває у трудових відносинах із своїм роботодавцем або є членом керівних органів підприємств, установ, організацій, сума відшкодованих йому у встановленому законодавством порядку витрат на відрядження в межах фактичних витрат, а саме: на проїзд (у тому числі перевезення багажу, бронювання транспортних квитків) як до місця відрядження і назад, так і за місцем відрядження (у тому числі на орендованому транспорті), оплату вартості проживання у готелях (мотелях), а також включених до таких рахунків витрат на харчування чи побутові послуги (прання, чищення, лагодження та прасування одягу, взуття чи білизни), на найм інших жилих приміщень, оплату телефонних розмов, оформлення закордонних паспортів, дозволів на в'їзд (віз), обов'язкове страхування, інші документально оформлені витрати, пов'язані з правилами в'їзду та перебування у місці відрядження, в тому числі будь-які збори і податки, що підлягають сплаті у зв'язку із здійсненням таких витрат.

**Тобто зазначені витрати не є об'єктом оподаткування лише за наявності підтвердних документів, що засвідчують вартість таких витрат.**

Будь-які витрати на відрядження не включаються до оподаткованого доходу платника податку за наявності документів, що підтверджують зв'язок такого відрядження з господарською діяльністю роботодавця/сторони, що відряджає, зокрема (але не виключно) таких: запрошень сторони, що приймає, діяльність якої збігається з діяльністю роботодавця/сторони, що відряджає; укладеного договору чи контракту; інших документів, які встановлюють або засвідчують бажання встановити цивільно-правові відносини; документів, що засвідчують участь відрядженої особи в переговорах, конференціях або симпозиумах, інших заходах, які проводяться за тематикою, що збігається з господарською діяльністю роботодавця/сторони, що відряджає (абзац двадцять другий пп. «а» пп. 170.9.1 п. 170.9 ст. 170 Кодексу).

Також за рахунок електронних грошей можуть проводитися та не належатимуть до оподаткованих документально підтверджені витрати на організацію та проведення прийомів, презентацій, свят, розваг та відпочинку, придбання та розповсюдження подарунків, у встановлених межах, що здійснені таким платником та/або іншими особами з рекламними цілями (абзац другий пп. «б» пп. 170.9.1 п. 170.9 ст. 170 Кодексу).

---

Джерело: [Центральне міжрегіональне управління ДПС по роботі з великими платниками податків](#)



## Хто може ініціювати призупинення дії трудового договору

Призупинити дію трудового договору можна за ініціативи однієї із сторін. Зокрема, працівник має написати відповідну заяву, яку роботодавець розглядає, реєструє й переконується, чи справді він не може надавати працівникові роботу через воєнний стан в Україні.

Якщо можливість забезпечувати працівника роботою є, але він не може її виконувати, роботодавець інформує про неможливість призупинення дії трудового договору за відсутності законної підстави.

Заява потрібна лише тоді, коли саме працівник ініціює призупинення трудового договору на час воєнного стану. Якщо його пропонує роботодавець, у такій заяві немає потреби.

З боку роботодавця достатньо видати наказ про призупинення трудового договору, який має бути обґрунтований абсолютною неможливістю

забезпечення працівника роботою та виконання її працівником унаслідок військової агресії проти України.

---

Джерело: [Південно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## Чи оплачується навчальна відпустка в період простою на підприємстві

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів відповідно до вимог статті 14 Закону України «Про відпустки».

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки відповідно до статті 15 Закону України «Про відпустки». Підставами для надання такої відпустки є заява працівника та довідка-виклик навчального закладу.

Відповідно до статті 34 КЗпП простій — це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Підприємство, установа зобов'язані надавати працівникові навчальну відпустку саме в той час, який визначив навчальний заклад. Ненадання відпустки у цей час не може бути обґрунтовано виробничою необхідністю. **Запровадження простою не може бути підставою для відмови працівникові в наданні оплачуваної навчальної відпустки.**

Відповідно до вимог статті 217 КЗпП України на час додаткових відпусток у

зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 КЗпП) за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

---

Джерело: [Північно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## Чи зараховується до стажу період догляду за особою з інвалідністю

Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” передбачено зарахування до страхового стажу періодів догляду за особою з інвалідністю I групи або за особою, яка досягла пенсійного віку та за висновком закладу охорони здоров’я потребує постійного стороннього догляду, а також періодів догляду за дитиною з інвалідністю чи за тяжко хворою дитиною, якій не встановлено інвалідність.

Але за певних умов.

**Період догляду зараховується до страхового стажу, якщо людина, яка здійснювала догляд:**

- є працездатною (не досягла пенсійного віку та не є особою з інвалідністю);
- не працювала в такий період;
- отримувала в органах соціального захисту населення допомогу, надбавку або компенсацію відповідно до законодавства.

### **Важливо!**

За дотримання таких умов період догляду враховується до страхового стажу людини, оскільки згідно зі статтею 11 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” у цей період вона є застрахованою особою. Страхувальником для неї є відповідний орган соціального захисту населення, що виплачує їй допомогу, надбавку або компенсацію.

Якщо догляд мав місце у період з липня 2000 року (після впровадження персоніфікованого обліку у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування), то заробіток за цей період враховується у розмірі мінімальної заробітної плати. У разі доцільності зазначений період “оптимізується” (вилучається з підрахунку індивідуального коефіцієнту заробітку для обчислення пенсії як період з найнижчим заробітком).

---

*Джерело: ПФУ*



## Чи може роботодавець відмовити працівнику в наданні безоплатної відпустки у зв'язку з перебуванням дружини у післяпологовій відпустці

Статтею 45 Конституції України гарантується право на відпочинок кожному, хто працює.

Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР встановлює державні гарантії права на відпустки працівників, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Статтею 25 Закону України «Про відпустки» визначено перелік випадків, коли роботодавець зобов'язаний надати працівнику відпустку без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку.

Так, пунктом 2 статті 25 Закону України «Про відпустки» встановлено, що чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 14 календарних днів.

**Тобто роботодавець не може відмовити працівнику в наданні вищезазначеної відпустки в разі його бажання.**

---

Джерело: [Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## Скорочений та неповний робочий час: у чому відмінності

Робочим часом вважається встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки.

Питання тривалості, складу, режиму і порядку обліку робочого часу регулюються Кодексом законів про працю України, а у період дії в Україні правового режиму воєнного стану – Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136).

В мирний час КЗпП України встановлено, що робочий час може бути такої тривалості:

- **нормальний** – тривалість робочого часу працівників встановлена 40 годин на тиждень;
- **неповний** – робочий час становить меншу кількість годин, ніж встановлено нормативно-правовими актами;
- **скорочений** – час, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові функції, але оплата праці такого працівника проводиться в повному розмірі.

### Скорочений робочий час встановлюється:

- для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;
- для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень;
- для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень;

- для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших) – скорочена тривалість робочого часу встановлюється законодавством.

Статтею 56 [КЗпП](#) України передбачено, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Неповний робочий час може бути встановлено на певний строк і без зазначення строку. В обов'язковому порядку на прохання працівника неповний робочий час встановлюється для вагітних жінок, жінок, що мають дітей віком до 14 років, дитину-інваліда, для догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. За згодою роботодавця неповний робочий час може запроваджуватися для всіх категорій працівників.

Роботодавець має право, але не зобов'язаний задовольняти прохання інших категорій працівників про встановлення неповного робочого часу, окрім випадків, безпосередньо визначених КЗпП України.

Оплата праці у випадках встановлення неповного робочого часу провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

#### **У заяві працівника про встановлення йому неповного робочого часу зазначається:**

- вид неповного робочого часу (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень),
- режим роботи під час неповного робочого часу (час початку та закінчення роботи),
- період, на який встановлюється неповний робочий час тощо.

Законодавство не регламентує скільки днів або годин допускається встановлювати за неповного робочого часу. Це може бути визначена кількість годин на день або днів на тиждень.

У випадку, коли неповний робочий час установлено без обмеження строком, власник не позбавляється права змінити тривалість неповного робочого часу чи замінити його на повний за умови, якщо на підприємстві, в установі, організації проводяться зміни в організації виробництва та праці, і з дотриманням процедури та строків попередження працівника.

Працівники, що працюють на умовах неповного робочого часу, мають право на відпустку повної тривалості, на соціальні виплати, зокрема, допомогу з тимчасової непрацездатності у звичайному порядку.

**Запис про те, що працівник працює на умовах неповного робочого часу, до трудової книжки не вноситься.**

Отже, неповний робочий день (та його тривалість) встановлюється за згодою сторін будь-якому працівнику, а скорочений (та його тривалість) – встановлений законодавством тільки для окремих категорій працівників. При неповному робочому дні праця оплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, а при скороченому робочому дні – як за повний робочий день.

На сьогодні особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку визначено вимогами статті 6 Закону № 2136, згідно з якою нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

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 у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми [статті 53](#), [частини першої](#) статті 65, частин [третьої – п'ятої](#) статті 67, [статей 71, 73, 78.1](#) Кодексу законів про працю України та [частини другої](#) статті 5 Закону України «Про відпустки».

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до [частин першої](#) та [другої](#) цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

Норми Закону № 2136 щодо збільшення тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури; обмеження щодо неможливості перевищування 40 годин на



тиждень 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, та щодо можливості скорочення безперервного відпочинку до 24 годин не застосовуються до праці неповнолітніх.

---

Джерело: [Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## Чи може працівник, який уклав трудовий договір з нефіксованим робочим часом, працювати на іншій роботі

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Відповідно до норм статті 21-1 КЗпП роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншими трудовими договорами.

Таким чином, у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом забороняється встановлювати умову щодо заборони працівникові виконувати роботу за іншими трудовими договорами.

---

Джерело: [Управління інспекційної діяльності у Вінницькій області](#)



## Чи нараховують ЄСВ на "лікарняні", якщо працівник захворів у день звільнення

Після звільнення працівника підприємство не несе обов'язку страхувальника, а відповідно, і платника страхових внесків.

**Тому суми "лікарняних", нараховані та виплачені особам після їх звільнення, не є базою нарахування ЄСВ.**

Це пояснюють тим, що право на страхові виплати за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані особи.

Воно виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), зайняття підприємницькою та іншою діяльністю, якщо інше не передбачено законом. Після звільнення особа вже не є застрахованою особою, а підприємство не виступає страхувальником щодо цієї особи.

---

Джерело: [Головне управління ДПС у Вінницькій області](#)



## Чи повинен працівник надавати роботодавцю військово-облікові документи

Відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову

діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

Постанова КМУ від 30.12.2022 № 1487 «Про затвердження Порядку організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів» передбачає синхронізацію Єдиного державного реєстру призовників, військовозобов'язаних та резервістів з іншими державними реєстрами. Для актуалізації даних кожен роботодавець повинен вести та регулярно оновлювати різноманітні облікові документи.

Військово-облікові документи роботодавець, відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП, має вимагати з 23 квітня 2021 року згідно з Законом України від 30.03.2021 №1357-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення окремих питань виконання військового обов'язку та ведення військового обліку».

Які саме документи повинні надати громадяни роботодавцеві з метою організації та ведення військового обліку:

- призовники повинні надати приписне посвідчення;
- військовозобов'язані – військовий квиток чи тимчасове посвідчення;
- резервісти – військовий квиток.

Роботодавець зобов'язаний взяти кожного нового працівника на військовий облік у ТЦК та СП та довести до його відома під особистий підпис Правила військового обліку. Про звільнення з роботи кожного працівника роботодавець також повинен повідомляти відповідні ТЦК та СП.

Щодо працівника, який працює тривалий час і не надавав відповідні військово-облікові документи, то у разі ненадання таких документів звільнити за цією підставою працівника з роботи не можна.

Проте на роботодавця покладено обов'язок вести Списки персонального військового обліку на підприємствах, а тому він може перевіряти у громадян наявність військового квитка у паперовій формі або в електронній (з використанням мобільного застосунку «Дія») як під час оформлення на роботу, так і в уже прийнятих на роботу.



## Як оголосити догану за порушення трудової дисципліни

Відповідно до статті 139 КЗпП України працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримувати трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Згідно з частиною другою [статті 140 КЗпП України](#) щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Одночасно, відповідно до пункту 1 частини першої [статті 147 КЗпП України](#) за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано **тільки один з таких заходів стягнення: догана чи звільнення.**

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника (частина перша статті 147-1 КЗпП України).

Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку ([стаття 148 КЗпП України](#)).

Слід зазначити позицію Верховного Суду України в справі № 331/2395/20, що саме на роботодавцеві лежить обов'язок надати докази фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати всі обставини, з яких вчинено проступок. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в обов'язковому порядку має бути встановлена вина, як одна із важливих ознак порушення трудової дисципліни. При відсутності вини працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

**Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов:** порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають із правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності; ознакою порушення працівником трудової дисципліни, яка може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності у формі оголошення догани, є наявність вини в його діях чи бездіяльності, шкідливі наслідки та причинний зв'язок між ними та поведінкою правопорушника.

Таким чином, при розв'язанні питання про правомірність притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності підлягає з'ясуванню, в чому конкретно проявилось порушення трудової дисципліни, чи дотримані власником або уповноваженим ним органом, передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи правочинним органом накладено дисциплінарне стягнення, чи не закінчився для цього встановлений строк, чи не застосовувалося вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при обранні виду стягнення ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

---

Джерело: [Південно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## Які кадрові документи необхідно вести під час воєнного стану та де їх зберігати

Відповідно до [статті 7 Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець самостійно визначає порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану.

### **Серед обов'язкових документів:**

- штатний розпис;
- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- таблиць обліку робочого часу;
- накази з кадрових питань;
- особові картки працівників;
- трудові книжки та журнал обліку руху трудових книжок;
- графік відпусток;
- трудові договори;
- посадові інструкції.

Бажано, щоб кадрова служба створила цифрові копії згаданих документів, які доцільно розмістити на декількох носіях у різних регіонах (жорсткі диски комп'ютерів, флеш-накопичувачі, зовнішні жорсткі диски, картки пам'яті), зберегти в хмарних сховищах (google-диск, файлообмінники тощо). Це убезпечить від втрати документів у разі фізичного знищення одного з носіїв.

---

Джерело: [Південно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## Які є підстави для звільнення у зв'язку з мобінгом (цькуванням)

Згідно з частиною третьою статті 38 [Кодексу законів про працю України](#) працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, яке набрало законної сили. У разі припинення трудового договору працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Відповідно до статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Крім підстав, передбачених статтею 40 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадку вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

---

*Джерело: [Північно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)*



## У Держпраці нагадали основні моменти надання відпустки без збереження зарплати на час війни

Роботодавець на прохання працівника може надати йому відпустку без обмеження тривалості, але на період воєнного стану, проте **може й відмовити** ([ст. 26 Закону України "Про відпустки"](#)). У разі надання відпустки за такою підставою час перебування в ній зараховується до стажу роботи, що дає право на основну щорічну відпустку.

Водночас роботодавець у період дії воєнного стану за заявою працівника, котрий виїхав за межі України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, обов'язково має надати йому відпустку без збереження заробітної плати.

Тривалість визначається в заяві, але **не може перевищувати 90 днів** за весь період воєнного стану, навіть якщо працівник звертався з подібною заявою кілька разів ([ч. 4 ст. 12 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"](#)). Час перебування у такій відпустці не зараховується до стажу роботи, що дає право на основну щорічну відпустку.

---

Джерело: [Південно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## Який порядок укладення трудового договору із сезонним працівником

Сезонними вважаються працівники, що виконують сезонні роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців (п. 1 Указу Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних



роботах» від 24.09.1974 р. № 310-ІХ).

**Трудові договори із сезонними працівниками є строковими трудовими договорами, вони укладаються:**

- на період виконання певної роботи відповідно до умов ст. 23 КЗпП України;
- на визначений строк, що встановлюється за згодою сторін відповідно до вимог ст. 23 КЗпП України.

Трудовий договір під час прийняття на сезонні (тимчасові) роботи може бути укладено на строк, який не перевищує тривалості сезону і є не більшим шести місяців, для виконання тимчасових робіт не більше двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника – не більше чотирьох місяців.

Прийняття працівників на роботу за строковим трудовим договором відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України можливе лише у тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням:

- характеру роботи або умов її виконання;
- інтересів працівника;
- в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

**Якщо не дотримані вказані умови, укладання строкового трудового договору є незаконним.**

У разі оформлення трудових відносин із сезонним (тимчасовим) працівником роботодавець повинен попередити про сезонний характер роботи, про що має бути зазначено в заяві працівника про прийняття на роботу та в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Порушення вимог свідчить, що з працівником укладено трудовий договір на невизначений строк.

---

Джерело: [Центральний регіон інспекційної діяльності у Дніпропетровській області](#)



# Хто з роботодавців може застосувати спрощений режим регулювання трудових відносин

Спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають:

- між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону із середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;
- або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Положення [глави III-Б](#) «Спрощений режим регулювання трудових відносин» Кодексу законів про працю України **не поширюються на трудові відносини**, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права.

---

Джерело: [Північно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



# Як проводити атестацію робочих місць за умовами праці в разі наявності вакантних посад

Відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442, атестацію робочих місць проводить атестаційна комісія організації, склад і повноваження якої визначаються наказом, у строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років.

За підсумками проведеної атестації роботодавець має вжити заходів, щоб усунути небезпечні й шкідливі для здоров'я працівників виробничі фактори.

У разі неможливості усунути шкідливі та небезпечні виробничі фактори держава гарантує працівникам право на пільги та компенсації за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці: пенсію за віком на пільгових умовах, щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, скорочену тривалість робочого тижня, доплати тощо.

Відповідно до пункту 3.4 Методичних рекомендацій лабораторно-інструментальні дослідження фізичних, хімічних, біологічних, визначення психофізіологічних факторів проводяться у процесі роботи у характерних (типових) виробничих умовах, при справних і ефективно діючих засобах колективного і індивідуального захисту.

Отже, атестація робочих місць за умовами праці проводиться після прийняття на вакантні місця працівників та здійснення ними виробничої діяльності у характерних (типових) виробничих умовах.

---

Джерело: [Північно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)



## Чи можливе звільнення працівників передпенсійного віку у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, може бути розірваний роботодавцем у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі скорочення чисельності або штату працівників, відповідно до пункту 1 статті 40 КЗпП України.

Відповідно до частини другої статті 49-2 КЗпП України передбачено, що в разі вивільнення працівників під час змін в організації виробництва і праці має враховуватися переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

У таких випадках роботодавець повинен дотримуватися вимог статті 42 КЗпП України, якою встановлено, що в разі скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

За рівних умов продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається, в тому числі, працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, в разі досягнення якого особа має право на отримання пенсійних виплат (пункт 10 статті 42 КЗпП України).

Таким чином, особи передпенсійного віку включені до категорії осіб, яким надано переважне право залишатися на роботі в разі скорочення чисельності чи штату працівників за умови однакової продуктивності праці.



## Які заходи стягнення застосовуються за порушення трудової дисципліни

Відповідно до [статті 139 КЗпП України](#) працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Згідно з частиною другою [статті 140 КЗпП України](#) щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Одночасно, відповідно до пункту 1 частини першої [статті 147 КЗпП України](#), за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: догана чи звільнення.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) такого працівника (частина перша [статті 147-1 КЗпП України](#)).

---

Джерело: [Центральний регіон інспекційної діяльності у Дніпропетровській області](#)



# Як звільнити або перевести на іншу роботу працівника, стан здоров'я якого не дозволяє продовжувати роботу

[Пунктом 2 статті 40 Кодексу законів про працю України](#) передбачено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників) у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров'я за наявності в нього права на призначення дострокової пенсії за віком затверджений [постановою Кабінету Міністрів України](#) від 27.12.2022 р. № 1449. Звільнення працівника на підставі пункту 2 статті 40 КЗпП України допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

У разі надання працівником документа, що підтверджує неможливість продовження ним роботи у зв'язку із станом здоров'я, **роботодавець зобов'язаний вжити заходів для переведення працівника за його згодою на іншу роботу тимчасово чи без обмеження строку за наявності відповідних вакансій або у разі відсутності відповідних вакансій скласти про це акт.**

Розірвання трудового договору з працівником може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

---

Джерело: [Південно-Східне міжрегіональне управління Держпраці](#)

# KadrEX

кадровий експерт

ПЕРЕДПЛАТА 2023

Гарантовано правильні відповіді на будь-які запитання щодо кадрової роботи.



## ОФОРМИТИ ЗАМОВЛЕННЯ

▶ За телефоном:  
**0 800 214 008**  
(усі дзвінки безплатні)

▶ Електронною поштою:  
**peredplata@kadrex.com.ua**

▶ На сайті:  
**kadrex.profprensa.com**  
**kadrex.com.ua**