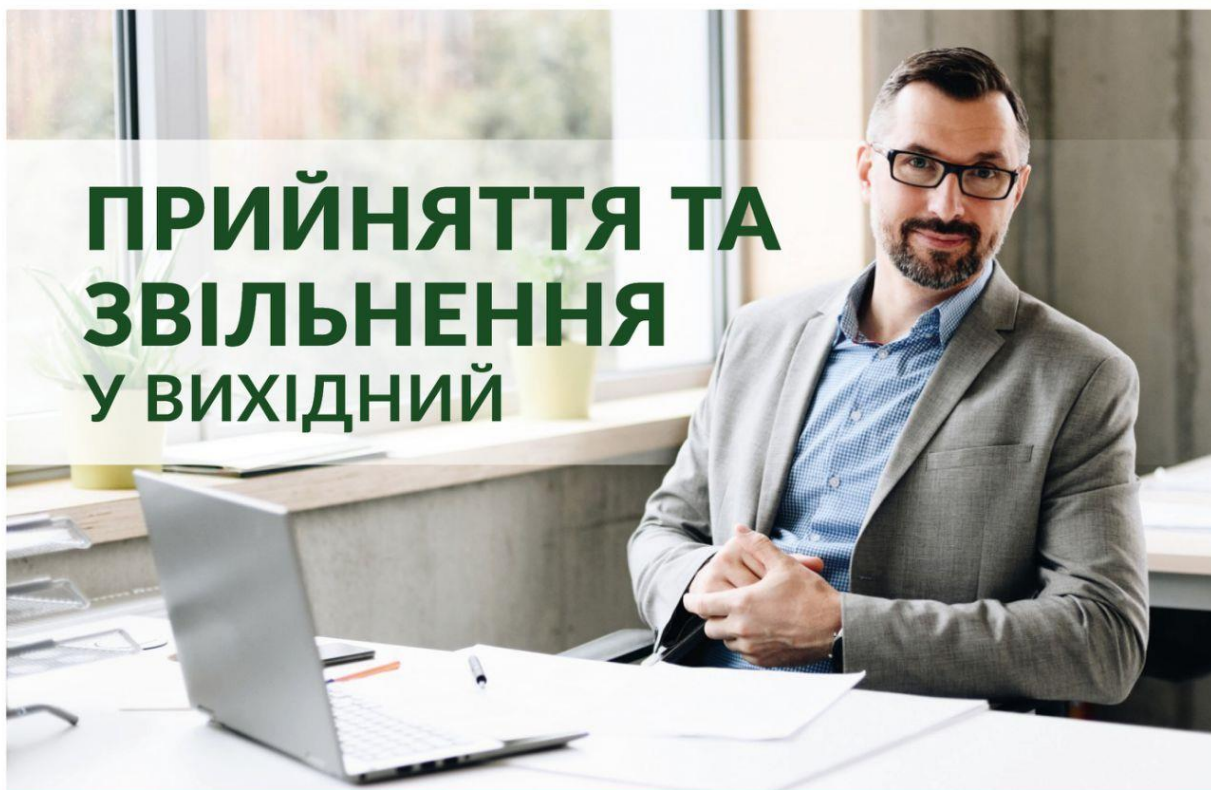


ВИДАЄТЬСЯ ЗА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

КАДРОВИК УКРАЇНИ

№ 06 ЧЕРВЕНЬ 2023
profpressa.com



ПРИЙНЯТТЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ У ВИХІДНИЙ

Ваш працівник —
«чорнобилець»

Оформлення працівників
з інвалідністю

Прийняття на службу в органи
місцевого самоврядування

Відпустки особам служби
цивільного захисту

ЦЕНТР КАДРОВИХ КОНСУЛЬТАЦІЙ
щодня по буднях з 10⁰⁰ до 15⁰⁰

0 800 214 009

Вам доступна безкоштовна пряма телефонна лінія
Центру кадрових консультацій

Ваш пароль до прямої лінії – **1839**

☎ 0 800 214 009

☎ 044 581 57 07

🕒 10:00-15:00

Кадровик України №6 (2023)

МОНІТОРИНГ

[Огляд змін у законодавстві](#)

ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ

[Акт про відсутність працівника на роботі та інформації про причини його відсутності](#)

[Доповідна записка безпосереднього керівника працівника про його відсутність на роботі та інформації про причини відсутності](#)

[Доповідна записка про звільнення працівника через відсутність на роботі та інформації про причини його відсутності](#)

[Заява родича померлого працівника про внесення запису про припинення трудових відносин до трудової книжки, яка перебувала в нього](#)

[Заява родича померлого працівника про пересилання його трудової книжки поштою](#)

[Заява \(розписка\) родича померлого працівника про отримання його трудової книжки](#)

[Заява працівника про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця-фізособи](#)

[Повідомлення про одержання трудової книжки у зв'язку із припиненням трудового договору відповідно до п. 8-3 ст. 36 КЗпП](#)

[Наказ про звільнення працівника за власним бажанням через бойові дії в районі, де розташоване підприємство \(ст. 38 КЗпП, ст. 4 Закону № 2136\)](#)

[Наказ про припинення трудового договору у зв'язку з визнанням особи безвісно відсутньою за рішенням суду \(п. 8-2 ст. 36 КЗпП\)](#)

[Наказ про організацію відеоспостереження на робочому місці](#)

[Наказ про організацію роботи у червні 2023 року](#)

ВІДПУСТКИ

[Надання відпусток особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту](#)

[Надання «дитячої» відпустки працівниці, яка вийшла з «декрету»](#)

[Відкликання працівників з відпусток](#)

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

[Оформлення працівників з інвалідністю](#)

ЗВІЛЬНЕННЯ

[Звільнення внаслідок ведення бойових дій](#)

[Припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини відсутності понад чотири місяці поспіль \(п. 8-3 ст. 36 КЗпП\)](#)

[Прийняття та звільнення працівників у вихідний день у мирний і воєнний час](#)

ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ

[Внесення запису про припинення трудового договору до трудової книжки померлого працівника](#)

[Звільнення та видача трудової книжки у воєнний час](#)

[Звільнення під час відпустки без збереження зарплати](#)

[Запровадження індивідуального графіка роботи](#)

[Які види оплачуваної відпустки можна надати демобілізованому працівнику](#)

[Надання відпустки без збереження зарплати посадовій особі ОМС](#)

[Періоди для визначення середньооблікової кількості працівників](#)

[Прийняття особи без конкурсу під час воєнного стану](#)

[Скорочення працівників і запровадження простою](#)

[Сумісництво та призупинення дії трудового договору](#)

[Подання відомостей про наявність транспортних засобів](#)

[Відеоспостереження на підприємстві](#)

[Надання підприємством документів центру зайнятості у разі поновлення працівника на роботі](#)

ОХОРОНА ПРАЦІ

[Працівника направили на медогляд: як оформити й оплатити](#)

ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК

[Бронювання ІТ-спеціалістів](#)

[Дефіцитні для Збройних сил України військово-облікові спеціальності працівників, яких заборонено бронювати](#)

ПЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ

[Ваш працівник — «чорнобилець»](#)

БЮДЖЕТНА СФЕРА

[Прийняття на службу в органи місцевого самоврядування під час воєнного стану](#)

ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ

[Строки виконання процедури бронювання](#)

ОФІЦІЙНІ РОЗ'ЯСНЕННЯ

[Щодо бронювання працівника, який працює за сумісництвом. Лист Мінекономіки від 20.03.2023 р. № 2704-22/11985-07](#)

[Що робити, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє продовжувати роботу](#)

[Яка тривалість робочого часу для неповнолітніх працівників в умовах воєнного стану](#)

[Чи надається допомога по вагітності та пологах особі, яка виконує роботи за договором ЦПХ](#)

[Як відбувається зарахування страхового стажу](#)

[Як оплачується робота у вихідні дні під час воєнного стану](#)

[Чи надається матеріальна допомога на оздоровлення медпрацівникам у період дії воєнного стану](#)

[Як обчислити розмір вихідної допомоги в разі звільнення у зв'язку із скороченням чисельності чи штату працівників](#)

[Які трудові права мають працівники, хворі на ВІЛ](#)

[Як оподатковуються доходи фізичних осіб – резидентів, отримані з джерел за межами України](#)

[Як враховувати щомісячні премії у розрахунку «лікарняних»](#)

[Чи потрібно інформувати податкову службу про прийняття працівника на роботу в разі спрощеного режиму регулювання](#)

[Чи правомірно під час простою вимагати від працівників виконання посадових обов'язків](#)

[Чи можна прийняти особу, якій виповнилось 16 років, на посаду, що передбачає роботу на висоті](#)

[Хто має переважне право залишитися на роботі в разі скорочення штату](#)

[Працівник відсутній на роботі понад чотири місяці підряд: чи можна звільнити](#)

[Зміна прізвища в разі одруження: які документи треба змінити](#)

[Чи надається допомога по тимчасовій непрацездатності звільненому працівнику](#)

[Чи можна під час війни відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки](#)

[Як прийняти на роботу працівників на час заміщення тимчасово відсутніх](#)

[Роботодавець не має права відмовити в наданні додаткової соціальної відпустки працівникам, що мають дітей](#)

[Чи може бабуся, яка офіційно працює, взяти відпустку для догляду за онукою, якщо батьки дитини є підприємцями III групи](#)

[Чи надається працівникам бібліотек матеріальна допомога на оздоровлення під час війни](#)

[Хто має виконувати норматив з працевлаштування осіб з інвалідністю](#)

[Чи можна замінити відпустку грошовою компенсацією](#)

[Як здійснюється погодинна оплата праці](#)

[Які документи потрібні для призначення дострокової пенсії матері тяжко хворої дитини](#)

[Як відобразити оплату за час вимушеного прогулу у формах № 1-ПВ](#)

[Як обчислюється сума «лікарняних» резидентам Дія Сіті](#)

[Як доотримати "лікарняні" за оплаченим листком непрацездатності](#)

[Які існують заохочення для роботодавців, що створюють робочі місця для осіб з інвалідністю](#)

[Чи можна переслати трудову книжку звільненому працівнику, який перебуває за кордоном](#)

[Чи потрібно в разі призначення пенсії подавати довідку про зарплату](#)

[Незатребувані трудові книжки можна знищити тільки через 52 роки зберігання](#)

[Мінекономіки вказало на типові помилки під час бронювання військовозобов'язаних](#)

[Які документи необхідні для проходження МСЕК: роз'яснення МОЗ](#)

Чи має право одинока матір на відпустку за ст. 19 Закону «Про відпустки» у разі набуття дитиною повної цивільної дієздатності

Чи можна забронювати сумісника

Працівники з інвалідністю мають право на неповний робочий день або тиждень

Строковий трудовий договір може бути продовжений на час невикористаної відпустки

Чи виплачуються «декретні» під час відпустки без збереження зарплати

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

Огляд змін у законодавстві – 2023

ТРАВЕНЬ		
Президент України		
Продовжено воєнний стан		
<p>Указ Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 01.05.2023 р. № 254/2023</p> <p>Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 02.05.2023 р. № 3057-IX</p>	<p>У зв'язку з триваючою широкомасштабною збройною агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України Президентом України продовжено воєнний стан із 05:30 20 травня 2023 р. строком на 90 діб до 18 серпня 2023 р. включно</p>	<p>Указ та Закон набули чинності 19.05.2023 р.</p> <p>Детальніше про його етапи ТУТ.</p>
Продовжено загальну мобілізацію		
<p>Указ Президента України «Про продовження строку проведення загальної мобілізації» від 01.05.2023 р. № 255/202</p> <p>Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку проведення загальної мобілізації»» від 02.05.2023 р. № 3058-IX</p>	<p>У зв'язку з триваючою широкомасштабною збройною агресією Російської Федерації проти України та з метою забезпечення оборони держави, підтримання боєздатності Збройних сил України та інших військових формувань термін загальної мобілізації продовжено з 20 лютого 2023 р. строком на 90 діб до 18 серпня 2023 р. включно</p>	<p>Указ та Закон набули чинності 20.05.2023 р.</p>
Верховна Рада України		
Змінено порядок розпорядження фізичними особами — боржниками коштами, на які накладено арешт, і стягнення боргів		
<p>Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо окремих особливостей організації примусового виконання судових рішень і рішень інших органів під час дії воєнного стану» від 11.04.2023 р. № 3048-IX</p>	<p>Викладено в новій редакції п. 10-2 розділу XIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про виконавче провадження». Зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none">• змінено порядок розпорядження фізичними особами — боржниками коштами, на які накладено арешт;• не передбачено припинення звернення стягнення на заробітну плату інших боргів, крім аліментів	<p>Закон набрав чинності 06.05.2023 р.</p> <p>Коментар ТУТ</p>

Кабінет Міністрів України

Затверджено Порядок проведення аудиту пожежної та техногенної безпеки

<p>Постанова «Про затвердження Порядку проведення аудиту пожежної та техногенної безпеки» від 02.05.2023 р. № 436</p>	<p>Відповідно до Порядку аудит полягає в аналізі стану діяльності суб'єкта господарювання або іншої юридичної особи щодо відповідності вимогам законодавства у сфері пожежної та техногенної безпеки.</p> <p>Аудит може проводитися організаціями незалежно від форми власності, які внесено до відповідного реєстру, визначеного законом, і які мають атестат про акредитацію Національного агентства з акредитації відповідно до вимог стандарту ДСТУ EN ISO/IEC 17020:2019.</p> <p>Аудит проводиться на підставі ЦПД, укладеного між організацією, що проводить аудит, та суб'єктом господарювання (СГ) або уповноваженою ним особою, за зверненням СГ.</p> <p>Аудит проводиться не пізніше 45 днів після отримання відповідного звернення СГ до організації, що проводить аудит, і триває не більше 10 робочих днів.</p> <p>За результатами аудиту складається акт в паперовій формі у трьох примірниках, який є дійсним протягом трьох місяців з дня його складення.</p> <p>Організація та експерти, що проводять аудит, забезпечують відповідно до законодавства збереження (нерозголошення) комерційної таємниці та конфіденційної інформації щодо суб'єкта, який перевіряється</p>	<p>Постанова набрала чинності 06.05.2023 р.</p>
<p>Внесено зміни до Правил перетинання державного кордону</p>		
<p>Постанова «Про внесення зміни до Правил перетинання державного кордону громадянами України» від 02.05.2023 р. № 428</p>	<p>Постановою від 02.05.2023 р. № 428 КМУ вніс зміни до Правил перетинання державного кордону громадянами України.</p> <p>Так, у разі введення в Україні воєнного стану пропуск через державний кордон громадян України, які є працівниками дипломатичної служби та направляються у службове або довготермінове відрядження, і членів їх сімей, які перебуватимуть разом з ними за місцем їх довготермінового відрядження, здійснюється уповноваженими службовими особами Держприкордонслужби за наявності відповідних підтвердних документів.</p> <p>Підтвердними документами для працівників дипломатичної служби, які направляються у службове відрядження, є засвідчені копії наказів МЗС / закордонної дипломатичної установи України про направлення таких працівників дипломатичної служби у службове відрядження та їх дипломатичні або службові паспорти.</p> <p>Підтвердними документами для працівників дипломатичної служби, які направляються у довготермінове відрядження, і членів їх сімей, які перебуватимуть разом з ними за місцем їх довготермінового відрядження, є засвідчені копії наказів МЗС про переведення / призначення / направлення / відрядження таких працівників до закордонних дипломатичних установ України та їх дипломатичні або службові паспорти</p>	<p>Постанова набрала чинності 09.05.2023 р.</p>

Доповнено перелік керівників закладів освіти і педагогів, які мають право на збільшену щорічну відпустку		
<p>Постанова «Про внесення зміни у додаток до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 09.05.2023 р. № 467</p>	<p>Внесено зміни у додаток до Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам.</p> <p>Встановлено тривалість відпустки педагогічним працівникам — завідувачам територіальних курсів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності та їх заступникам, начальникам (директорам) навчально-методичних центрів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності та їх заступникам, яка становить 42 календарних дні</p>	<p>Постанова набрала чинності 12.05.2023 р.</p>
<p>Міністерство економіки України</p>		
Затверджено Перелік професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер		
<p>Наказ «Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер» від 11.04.2023 р. № 2040</p>	<p>Наказом затверджено новий перелік професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер</p>	<p>Наказ набуває чинності з моменту опублікування.</p> <p>Детальніше див. ТУТ</p>
Затверджено нову форму припису та перелік питань для трудових перевірок в умовах війни		
<p>Наказ «Про внесення змін до наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 27 жовтня 2020 року № 2161» від 09.03.2023 р. № 1243</p>	<p>Наказом, зокрема, затверджено форми:</p> <ul style="list-style-type: none"> • припису про скасування наказу (розпорядження) роботодавця або усунення порушень законодавства про працю щодо призупинення дії трудового договору (форма 16); • попередження (форма 17). <p>Також внесено зміни до інших форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю Держпраці, затверджених Наказом № 2161. А саме до:</p> <ul style="list-style-type: none"> • акта, складеного за результатами проведення планового (позапланового) заходу державного нагляду (контролю) щодо додержання вимог законодавства у сферах охорони праці, промислової безпеки, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, праці, зайнятості населення, зайнятості та працевлаштування осіб з інвалідністю, здійснення державного гірничого нагляду (форма 1); • акта про відмову від підпису (форма 2); • акта про неможливість проведення заходу державного контролю (форма 3); • акта про неможливість складання висновку (форма 4); • вимоги про надання документів (форма 5); • вимоги щодо забезпечення здійснення контрольних повноважень, усунення виявлених порушень (форма 6); 	<p>Наказ набув чинності 23.05.2023 р.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • висновку про стан дотримання об'єктом нагляду законодавства про працю під час здійснення контрольних повноважень (форма 7); • припису про усунення виявлених порушень законодавства про працю (форма 8) 	
Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури України		
Діють Критерії визначення важливих підприємств у галузях транспорту, поштового зв'язку, будівництва та енергоефективності		
Наказ «Про затвердження Критеріїв визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для національної економіки у галузях транспорту, поштового зв'язку, будівництва та енергоефективності в особливий період» від 24.04.2023 р. № 303	Мінінфраструктури наказом від 24.04.2023 р. № 303 затвердило Критерії визначення підприємств, установ і організацій, які мають важливе значення для національної економіки у галузях транспорту, поштового зв'язку, будівництва та енергоефективності в особливий період. Підставою для прийняття рішення про визначення підприємств, які мають важливе значення для національної економіки у цих галузях в особливий період, є відповідність хоча б одному з 15 критеріїв	Наказ набув чинності 16.05.2023 р.
Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України		
Оновлено перелік територій бойових дій та ТОТ		
Наказ «Про затвердження Змін до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» від 25.04.2023 р. № 125	Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України наказом від 25.04.2023 р. № 125 відкоригувало перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих РФ. Зміни стосуються Бахмутської, Соледарської та Світлодарської міських територіальних громад. До Переліку додали с. Приміське Покровської сільської територіальної громади Нікопольського району. Нагадаємо, що перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих РФ, затверджується Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій за погодженням з Міністерством оборони з урахуванням пропозицій відповідних обласних, Київської міської військових адміністрацій	Наказ набув чинності 02.05.2023 р.
Наказ «Про затвердження Змін до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» від 15.05.2023 р. № 143	Наказом внесено зміни до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії, або тимчасово окупованих РФ. Право на виплати мають особи, які виїхали з населених пунктів, що включені до переліку як території: <ul style="list-style-type: none"> • можливих бойових дій; • активних бойових дій; • тимчасово окуповані РФ, на яких не визначена дата завершення бойових дій (дата припинення можливості бойових дій) або тимчасової окупації РФ 	Наказ набув чинності 19.05.2023 р.
Міністерство внутрішніх справ України		
Запрацював Єдиний реєстр осіб, зниклих безвісти за особливих обставин		

<p>Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про правовий статус осіб, зниклих безвісти» та інших законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із набуттям статусу осіб, зниклих безвісти за особливих обставин» від 14.04.2022 р. № 2191-IX</p>	<p>Про створення такого реєстру було заявлено ще минулого року. Але тільки зараз МВС повідомляє початок функціонування Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин</p>	<p>Коментар TVT і TVT</p>
<p>Міністерство фінансів України</p>		
<p>З 5 травня діє оновлена єдина звітність</p>		
<p>Наказ «Про внесення змін до наказу Міністерства фінансів України від 13 січня 2015 року № 4» від 02.03.2023 р. № 113</p>	<p>Мінфін виклав 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> <ul style="list-style-type: none"> • додаток 1 «Відомості про нарахування заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) застрахованим особам»; • додаток 3 «Відомості про осіб, які проходять строкову військову службу»; • додаток 4ДФ «Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого податку на доходи фізичних осіб та військового збору»; • додаток 6 «Відомості про наявність підстав для обліку стажу окремим категоріям осіб відповідно до законодавства»; • затвердив зміни до Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску 	<p>Наказ набрав чинності 05.05.2023 р.</p> <p>Коментар до змін буде в журналі «Заробітна плата» № 8/2023</p>



Акт про відсутність працівника на роботі та інформації про причини його відсутності

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

АКТ

16.01.2023

№ 3

Київ

Про відсутність на роботі
демонстратора товарів відділу реклами
Андрія Бутенка

Нами, начальником відділу реклами Миколою Василенком, начальником відділу кадрів Надією Чайкою та менеджером з персоналу Людмилою Дуб, складено цей акт про те, що в понеділок 16 січня 2023 р. демонстратор товарів відділу реклами Андрій Бутенко протягом робочого дня з 09:00 до 18:00 був відсутній на роботі.

Для того щоб з'ясувати причини відсутності Андрія Бутенка, з робочого номера телефону відділу кадрів ((050) 124 78 95) на номери, що вказані в особовій картці Бутенка А. М. ((063) 754 99 00 та (050) 577 12 78), 16 січня 2023 р. через гучномовець телефонували тричі — об 11:15, 13:50 та 17:45. За всіма вказаними номерами відповіді на дзвінки не надходили.

16 січня 2023 р. з'ясувати причини відсутності Андрія Бутенка за відомими номерами телефонів не вдалося. На момент складання акта Бутенко А. М. відсутній на роботі.

Начальник відділу реклами
Начальник відділу кадрів
Менеджер з персоналу

Василенко
Чайка
Дуб

Микола ВАСИЛЕНКО
Надія ЧАЙКА
Людмила ДУБ

Доповідна записка безпосереднього керівника працівника про його відсутність на роботі та інформації про причини відсутності

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

**ВІДДІЛ
РЕКЛАМИ**

ДОПОВІДНА ЗАПИСКА
16.01.2023 № 13
Київ

Директору ТОВ «Розмай»
Олександру Карпенку

Про відсутність на роботі
демонстратора товарів відділу реклами
Андрія Бутенка

Сьогодні, 16 січня 2023 р., демонстратор товарів відділу реклами Андрій Миколайович Бутенко не з'явився на роботі. Про причини відсутності на роботі не попереджав ані мене безпосередньо, ані відділ кадрів.

Для того щоб з'ясувати причини відсутності, я кілька разів телефонував Андрію Бутенку на мобільний телефон — (050) 577 12 78, але відповіді на телефонний дзвінок не отримав.

Прошу вжити заходів із розшуку Андрія Бутенка.

Начальник

Василенко

Микола ВАСИЛЕНКО

Доповідна записка про звільнення працівника через відсутність на роботі та інформації про причини його відсутності

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

**ВІДДІЛ
КАДРІВ**

ДОПОВІДНА ЗАПИСКА
17.05.2023 № 49
Київ

Директору ТОВ «Розмай»
Олександрю Карпенку

Про відсутність на роботі
демонстратора товарів відділу реклами
Андрія Бутенка

Доводжу до Вашого відома, що 17 травня 2023 р. спливає термін відсутності демонстратора товарів відділу реклами Андрія Миколайовича Бутенка на роботі та інформації про причини його відсутності.

За період із 16 січня 2023 р. по 17 травня 2023 р.:

- складено акти про відсутність Андрія Бутенка та інформації про причини його відсутності на роботі (протягом першого місяця — щоденно, починаючи з лютого — щомісячно);
- направлено листи за місцем реєстрації та проживання Андрія Бутенка щодо надання письмового пояснення причини відсутності на роботі (залишилися без відповіді);
- проведено моніторинг сайту ПФУ на предмет виявлення оформлення працівником е-лікарняного протягом цього періоду (е-лікарняний відсутній);
- отримано роздруківку з автоматизованої системи обліку робочого часу.

Зважаючи на те, що з Бутенком А. М., демонстратором товарів відділу реклами, відсутній зв'язок та інформація про причини його відсутності не отримана, вважаю за доцільне припинити трудовий договір із ним 18 травня 2023 р. через відсутність його на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

- Додатки: 1. Копія доповідної записки начальника відділу реклами Миколи Василенка про відсутність на роботі демонстратора товарів відділу реклами Андрія Бутенка від 16 січня 2023 р. № 13.
2. Копії актів про відсутність на роботі Андрія Бутенка та інформації про причини його відсутності:
від 16 січня 2023 р. № 3;
від 17 січня 2023 р. № 4;
від 18 січня 2023 р. № 5;
від 19 січня 2023 р. № 6;
від 20 січня 2023 р. № 7,
<...>.
3. Копії листів Андрію Бутенку щодо надання письмового пояснення причини відсутності на роботі, надісланих на різні адреси:
від 19 січня 2023 р. № 15/478-03;
від 19 січня 2023 р. № 17/478-03;
<...>.
4. Роздруківка з автоматизованої системи обліку робочого часу із 16 січня по 17 травня 2023 р. включно.

Начальник

Чайка

Надія ЧАЙКА

Заява родича померлого працівника про внесення запису про припинення трудових відносин до трудової книжки, яка перебувала в нього

*Директору ТОВ «Розмай»
Олександр Карпенку*

*Семенюка Володимира Івановича
адреса реєстрації проживання:
вул. Кашитанова, буд. 12,
кв. 106, м. Київ, 02224
моб. тел.: (067) 221-21-21*

ЗАЯВА

У зв'язку зі смертю моєї дружини Семенюк Тетяни Володимирівни, колишнього працівника підприємства — діловода канцелярії, прошу виплатити мені — Семенюку В. І. (чоловікові) її заробітну плату та інші виплати, на які вона право за життя і не отримані у зв'язку зі смертю готівкою з каси підприємства, а також внести запис про припинення трудових відносин у зв'язку зі смертю до трудової книжки, яка перебувала у працівника.

До заяви додаю:

- копію паспорта громадянина України № 00064578921, виданого 12.07.2019 р.;*
- копію свідоцтва про шлюб серії КА № 124574;*
- копію свідоцтва про смерть серії ІВ № 98765.*

04.05.2023

Семенюк

Заява родича померлого працівника про пересилання його трудової книжки поштою

*Директору ТОВ «Розмай»
Олександрю Карпенку*

*Семенюка Володимира Івановича
адреса реєстрації проживання:
вул. Каштанова, буд. 12, кв. 106,
м. Київ, 02224
моб. тел.: (067) 221-21-21*

ЗАЯВА

У зв'язку зі смертю моєї дружини Семенюк Тетяни Володимирівни, колишнього працівника підприємства — діловода канцелярії, прошу надіслати мені належним чином оформлену її трудову книжку поштою на адресу: вул. Лісова, буд. 44, кв. 12, м. Львів, 80613, оскільки я не маю можливості її забрати у зв'язку з тим, що на даний час фактично проживаю у Львові.

Надаю згоду на пересилання трудової книжки моєї дружини поштою на вищевказану адресу.

До заяви додаю:

- копію паспорта громадянина України № 00064578921, виданого 12.07.2019 р.;*
- копію свідоцтва про шлюб серії КА № 124574.*

04.05.2023

Семенюк

Заява (розписка) родича померлого працівника про отримання його трудової книжки

*Директору ТОВ «Розмай»
Олександр Карпенку*

*Семенюка Володимира Івановича
адреса проживання: вул. Капітанова,
буд. 12, кв. 106, м. Київ, 02224
моб. тел.: (067) 221-21-21*

ЗАЯВА

Я, Семенюк Володимир Іванович, отримав у ТОВ «Розмай» належно заповнену трудову книжку моєї дружини Семенюк Тетяни Володимирівни. Зауважень до оформлення трудової книжки не маю.

До заяви додаю:

- копію паспорта громадянина України № 00064578921, виданого 12.07.2019 р.;*
- копію свідоцтва про шлюб серії КА № 124574.*

04.05.2023

Семенюк

Заява працівника про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю роботодавця-фізособи

*Керівнику Дарницького
районного центру зайнятості*

*оператора клейового устаткування
ФОП Борода Олексій Янович
Станіслава Грубича*

ЗАЯВА

Прошу припинити трудовий договір, укладений з ФОП Борода Олексій Янович, у зв'язку зі смертю останнього (варіанти — «у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою», «у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду про оголошення її померлою»).

До заяви додаю:

- копію паспорта громадянина України з безконтактним електронним носієм № 1234567891, виданого 10 грудня 2018 р. органом 8250;*
- копію ідентифікаційного коду № 2815457893;*
- копію наказу про прийняття на роботу від 15.06.2020 р. № 22;*
- копію моєї трудової книжки;*
- інформацію про роботодавця: ФОП Борода Олексій Янович, ідентифікаційний код № 4578124530.*

12.05.2023

Грубич

Повідомлення про одержання трудової книжки у зв'язку із припиненням трудового договору відповідно до п. 8-3 ст. 36 КЗпП

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

Код ЄДРПОУ 85274196

ПОВІДОМЛЕННЯ
про одержання трудової книжки

БУТЕНКУ Андрію Миколайовичу,
демонстратору товарів відділу реклами

18.05.2023

Київ

№ 25

У зв'язку з припиненням трудового договору 18 травня 2023 р. у зв'язку із вашою відсутністю на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль відповідно до п. 8-3 ст. 36 КЗпП повідомляємо про необхідність одержати трудову книжку у відділі кадрів ТОВ «Розмай» за адресою: вул. Медова, 8, оф. 112, кабінет 14, Київ, 03048.

Відділ кадрів працює щодня з 09:00 до 18:00, крім суботи та неділі.

У разі неможливості одержання трудової книжки у відділі кадрів просимо повідомити у письмовій формі про свою згоду на пересилання її поштою територією України. У ній зазначте поштову адресу для пересилання. Пересилання трудової книжки за кордон заборонено п. 37 Правил надання послуг поштового зв'язку, затверджених постановою КМУ від 05.03.2009 р. № 270.

Повідомляємо, що з дня відправлення повідомлення роботодавець не несе відповідальності за затримку видачі трудової книжки.

Додаток: копія наказу про звільнення від 18.05.2023 р. № 58/П.

Начальник відділу кадрів

Чайка

Надія ЧАЙКА

Наказ про звільнення працівника за власним бажанням через бойові дії в районі, де розташоване підприємство (ст. 38 КЗпП, ст. 4 Закону № 2136)

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

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

09.05.2023

Київ

№ 54/П

Про звільнення
за власним бажанням
Сергія Мовчана

ЗВІЛЬНИТИ:

МОВЧАНА Сергія Івановича, системного адміністратора інформаційно-телекомунікаційного відділу, 09 травня 2023 р. за власним бажанням відповідно до ст. 38 КЗпП та ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX у зв'язку з веденням бойових дій у районі, де розташоване ТОВ «Розмай», та існуванням загрози для його життя та здоров'я, з виплатою грошової компенсації за 12 (дванадцять) календарних днів невикористаної щорічної основної відпустки за робочий період 12 січня 2023 р. — 09 травня 2023 р.

Підстава: заява Сергія Мовчана від 08 травня 2023 р., зареєстрована за № 86.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений
та копію наказу отримав:
Мовчан Сергій МОВЧАН
09.05.2023

Наказ про припинення трудового договору у зв'язку з визнанням особи безвісно відсутньою за рішенням суду (п. 8-2 ст. 36 КЗпП)

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

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

15.05.2023

Київ

№ 57/П

Про припинення трудового договору
з Володимиром Гришком
у зв'язку з визнанням його безвісно відсутнім

ПРИПИНИТИ:

ГРИШКУ Володимиру Олексійовичу, інженеру з охорони праці, трудовий договір у зв'язку з визнанням його безвісно відсутнім 12 травня 2023 р. за рішенням суду від 12 травня 2023 р., відповідно до п. 8-2 ст. 36 КЗпП, із виплатою його дружині (Гришко С. І.) належної йому заробітної плати.

Підстави:

1. Рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 12 травня 2023 р.
2. Копія паспорта громадянина України Соломії Гришко серії КВ № 458812, виданого 05 серпня 1984 р. Святошинським РУ ГУ МВС України в м. Києві.
3. Копія свідоцтва про шлюб: серія МЕ № 457156, виданого 16 липня 1984 р. РАЦС Святошинського районного управління юстиції у м. Києві.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

Наказ про організацію відеоспостереження на робочому місці

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

17.01.2023

Київ

№ 26-ОД

Про проведення відеоспостереження на робочому місці

З метою безпеки та контролю за поведінкою працівників на робочому місці, щоб виключити несумлінне виконання службових обов'язків, неправомірне використання майна роботодавця в особистих цілях

НАКАЗУЮ:

1. Керівнику технічної служби Андрію Андрущенку встановити відеокамери на робочих місцях.
2. Начальнику відділу кадрів Надії Чайці:
 - отримати згоду на обробку персональних даних всіх працівників товариства;
 - розробити зміни до Правил внутрішнього трудового розпорядку;
 - ознайомити всіх працівників під підпис зі змінами до Правил внутрішнього трудового розпорядку та цим наказом;
 - ознайомити технічну службу з Положенням про захист персональних даних.
3. Начальнику служби безпеки Сергію Сему встановити на робочих місцях працівників попереджувальні таблички про проведення відеоспостереження на робочому місці.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>

Наказ про організацію роботи у червні 2023 року

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

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

15.05.2023

Київ

№ 55/ОД

Про організацію роботи
у червні 2023 р.

У зв'язку із продовженням строку дії воєнного стану, ухваленого Указом Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 01.05.2023 р. № 254/2023, затвердженням Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 02.05.2023 р. № 3057-ІХ, і тим, що під час воєнного стану не застосовуються норми частини третьої ст. 67 і ст. 73 КЗпП (частина шоста ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ),

НАКАЗУЮ:

- Визнати 4 та 28 червня робочими днями.
- Начальнику відділу кадрів Надії Чайці:
 - розмістити наказ на корпоративному сайті;
 - довести наказ до відома працівників до 19 травня 2023 р. одним із способів:
 - ознайомити під підпис (за можливості);
 - надіслати копію наказу в доступний спосіб електронної комунікації;
 - проводити фактичне табелювання всіх працівників;
 - відсутність працівників на робочому місці та невиконання роботи (в т. ч. дистанційно) без поважних причин кваліфікувати як прогул без поважної причини.
- Контроль за виконанням наказу покладаю на заступника з адміністративних питань Миколу Воловенка.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

Чайка Надія ЧАЙКА

15.05.2023

Воловенко Микола ВОЛОВЕНКО

15.05.2023

Надання відпусток особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту

Види відпусток, на які мають право особи рядового та начальницького складу

Порядок надання особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту відпусток та відкликання з них регулюється [ст. 129](#) Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № **5403-VI (далі — КЦЗ)**. **Частиною першою цієї статті передбачено, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту мають право на такі види відпусток:**

- щорічна основна відпустка;
- додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
- творча відпустка;
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
- соціальні відпустки:
 - у зв'язку з вагітністю та пологами;
 - при народженні дитини;
 - для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
 - у зв'язку з усиновленням дитини;
 - додаткова відпустка особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи;
- відпустка для лікування у зв'язку з хворобою або для проходження медико-психологічної реабілітації;
- відпустка за сімейними обставинами та з інших поважних причин;
- відпустка без збереження грошового забезпечення в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, — тривалістю, визначеною в

медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 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.

Особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту додаткова відпустка у зв'язку з навчанням, творча відпустка та соціальні відпустки надаються відповідно до [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

Тривалість і нюанси надання щорічної основної відпустки

Тривалість відпустки

Особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту надається щорічна основна відпустка із збереженням грошового і матеріального забезпечення та наданням грошової допомоги на оздоровлення в розмірі місячного грошового забезпечення.

Тривалість щорічної основної відпустки для осіб рядового і начальницького складу, які мають вислугу років (у календарному вимірі):

- до 10 років становить 30 календарних днів;
- від 10 до 15 років — 35 календарних днів;
- від 15 до 20 років — 40 календарних днів;
- 20 і більше років — 45 календарних днів.

Вислуга років особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту обчислюється в порядку, передбаченому для призначення пенсій таким особам [постановою КМУ](#) «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам, які мають

право на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», крім військовослужбовців строкової служби і членів їх сімей та прирівняних до них осіб» від 17.07.1992 р. № 393.

Особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту — учасникам бойових дій та прирівняним до них особам щорічні основні відпустки надаються незалежно від вислуги років тривалістю 45 календарних днів у зручний для них час (п. 138 [Положення](#) про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу, затвердженого постановою КМУ від 11.07.2013 р. № 593 (далі — Положення № 593)).

Особам рядового і начальницького складу, які несуть службу (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення, щорічна основна відпустка надається з урахуванням положень [Закону України](#) «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796-XII.

Особам начальницького складу із числа науково-педагогічних та педагогічних працівників надається незалежно від вислуги років щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, встановленому [постановою КМУ](#) «Про надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14.04.1997 р. № 346.

Особам, які закінчили заклади освіти, які належать до сфери управління МВС (ДСНС) і яким присвоєно перше спеціальне звання середнього начальницького складу, щорічна основна відпустка надається безпосередньо після закінчення відповідних закладів освіти тривалістю 30 календарних днів, як правило, за місцем служби, куди їх направлено для подальшого проходження служби.

Під час визначення тривалості щорічної основної відпустки **не враховується час**, необхідний для проїзду в межах України до місця проведення відпустки і повернення назад.

Також особам рядового і начальницького складу один раз на рік надається додатково час, необхідний для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад.

У разі поділу щорічної основної відпустки на частини час, необхідний для проїзду в межах України до місця проведення відпустки і повернення назад, додається лише до тієї частини щорічної основної відпустки, тривалість якої становить 14 і більше календарних днів.

Особливості надання відпустки

Щорічна основна відпустка особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту надається протягом календарного року. В особливих випадках з дозволу відповідного керівника щорічна основна відпустка або її невикористана частина може надаватися за минулий рік до кінця наступного року, але не пізніше 12 місяців після закінчення календарного року, за який надається відпустка.

Тривалість щорічної основної відпустки в році початку служби обчислюється з розрахунку $1/12$ тривалості відпустки, на яку мають право особи рядового і начальницького складу, за кожний повний місяць служби до кінця календарного року.

Відпустку тривалістю менш як 10 календарних днів може бути надано особі рядового і начальницького складу за її бажанням одночасно із щорічною основною відпусткою в наступному році. У такому самому порядку надається щорічна основна відпустка особам, які перебували у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку або у відпустці без збереження грошового забезпечення, передбаченій п. 8 частини першої ст. 129 КЦЗ.

Щорічна основна відпустка на прохання особи рядового і начальницького складу може бути поділена на частини, за умови що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Особам, які захворіли під час щорічної основної відпустки або щорічної додаткової відпустки, відповідна відпустка продовжується після одужання керівником, який її надавав, на кількість невикористаних днів відпустки.

Особам рядового і начальницького складу, кандидатури яких затверджено для направлення на навчання чи виїзду у відрядження за межі України, щорічна основна відпустка надається з урахуванням повного її використання до початку навчання або виїзду за межі України. Особи, які перебувають у відрядженні за межами України, мають право за їх бажанням об'єднати щорічну основну відпустку за два роки. Загальна тривалість такої об'єднаної відпустки не повинна перевищувати 90 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад. У разі переміщення зазначених осіб по службі невикористана об'єднана відпустка (частина відпустки) за минулий та поточний роки надається за новим місцем служби чи посадою. У разі службової необхідності об'єднана відпустка може бути поділена на частини в межах загальної тривалості.

Дружині (чоловіку) особи рядового чи начальницького складу щорічна основна відпустка за її (його) бажанням надається в зручний для неї (нього) час одночасно із щорічною основною відпусткою особи рядового чи начальницького складу.

Рапорт про надання щорічної основної відпустки подається відповідному керівникові не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком строку відпустки. На підставі рапорту видається наказ по особовому складу не пізніше ніж за один тиждень до встановленого графіком строку відпустки ([п. 142](#) Положення № 593).

Нюанси надання відпустки в разі звільнення

Особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, які звільняються із служби, крім осіб, які звільняються за віком, станом здоров'я та у зв'язку із скороченням штату, надається за їх бажанням щорічна основна відпустка з розрахунку 1/12 тривалості відпустки, на яку вони мають право, за кожний повний місяць служби в році звільнення. При цьому в разі, якщо тривалість відпустки становить більше 10 календарних днів, надається додатковий час, необхідний для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад.

Особам, які звільняються із служби за віком, станом здоров'я та у зв'язку із скороченням штату, щорічна основна відпустка надається за їх бажанням у році звільнення.

У рік звільнення із служби в разі невикористання щорічних основної та додаткової відпусток виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної основної відпустки, а також додаткової відпустки особам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, у тому числі за невикористані дні щорічних відпусток у минулі роки.

У разі звільнення із служби осіб рядового і начальницького складу до закінчення календарного року, за який такі особи використали щорічну основну відпустку, крім осіб, які звільняються із служби за віком, станом здоров'я, у зв'язку з прямим підпорядкуванням близькій особі або у зв'язку із скороченням штату чи проведенням організаційних заходів, на підставі наказу керівника органу та підрозділу цивільного захисту проводиться відрахування із грошового забезпечення за дні відпустки, використані в рахунок тієї частини календарного року, що залишилася після звільнення зі служби.

У разі звільнення особи рядового чи начальницького складу із служби та невикористання нею щорічної основної відпустки за її бажанням надається невикористана щорічна основна відпустка з наступним звільненням такої особи із служби. **Ця норма не застосовується** в разі звільнення у зв'язку з обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили, яким призначено покарання у вигляді позбавлення волі, обмеження волі, позбавлення спеціального звання чи позбавлення права обіймати певні посади, у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду щодо притягнення до відповідальності за правопорушення, пов'язане з корупцією, яким накладено стягнення у вигляді позбавлення права обіймати посади або займатися діяльністю, що пов'язані з виконанням функцій держави, у зв'язку з позбавленням спеціального звання в дисциплінарному порядку, а також у зв'язку із систематичним невиконанням умов контракту особою рядового чи начальницького складу служби цивільного захисту, через службову невідповідність, у зв'язку із вчиненням проступку, несумісного з подальшим проходженням служби цивільного захисту.

У разі звільнення особи рядового чи начальницького складу із служби у зв'язку із закінченням строку дії контракту невикористана щорічна основна відпустка за бажанням такої особи надається тоді, коли тривалість такої відпустки повністю або частково перевищує строк контракту. У такому разі строк дії відповідного контракту продовжується до закінчення відпустки.

У разі смерті особи рядового чи начальницького складу відрахування з його грошового забезпечення за використані дні відпустки не проводяться. Грошова компенсація за невикористані такою особою дні щорічної основної відпустки, а також додаткової відпустки особам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується членам сім'ї померлої особи, а в разі їх відсутності такі кошти входять до складу спадщини.

Відкликання зі щорічної основної відпустки

Відкликання осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту зі щорічної основної відпустки допускається лише в разі службової необхідності керівником, який її надав. Невикористана частина такої відпустки надається в порядку, передбаченому частиною сьомою ст. 129 КЦЗ. Нею визначено, що в особливих випадках з дозволу керівника щорічна основна відпустка або її невикористана частина може надаватися за минулий рік до кінця наступного року, але не пізніше 12 місяців після закінчення календарного року, за який надається відпустка.

Якщо особу рядового чи начальницького складу відкликано зі щорічної основної відпустки, в якій їй було надано додатково час, необхідний для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад, такій особі надається додатково час, необхідний для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад, але не далі населеного пункту, з якого таку особу було відкликано.

Надання навчальної відпустки

Особам, допущеним до складання вступних іспитів у закладах освіти з умовами навчання, які належать до сфери управління центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту (МВС, ДСНС) та інших закладах освіти, надаються відпустки на строк, зазначений у повідомленні закладу освіти про допуск до складання вступних іспитів, без урахування часу, необхідного для проїзду до місця розташування закладу освіти та повернення назад.

Курсантам (слухачам) закладів освіти із специфічними умовами навчання, які належать до сфери управління МВС (ДСНС), які навчаються за денною

формою здобуття освіти, надаються згідно з навчальними планами канікулярні відпустки тривалістю:

- зимова — до 14 календарних днів;
- літня — 30 календарних днів.

Літня канікулярна відпустка є основною, зимова — додатковою. Тривалість канікулярної відпустки не залежить від вислуги років особи, яка претендує на таку відпустку, та не враховує час, необхідний для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад.

У разі наявності у курсантів закладів освіти із умовами навчання, які належать до сфери управління МВС (ДСНС), навчальної заборгованості відпустка надається таким особам після ліквідації заборгованості в межах строків, установлених графіком освітнього процесу. При цьому тривалість літньої канікулярної відпустки має становити не менше 15 календарних днів.

Курсантам закладів освіти, які належать до сфери управління МВС (ДСНС), крім канікулярних відпусток, можуть надаватися додаткові відпустки у випадках та порядку, передбачених частинами 16–19 ст. 129 КЦЗ.

Відпустка за сімейними обставинами із збереженням грошового забезпечення

Відпустка за сімейними обставинами із збереженням грошового та матеріального забезпечення надається особам рядового і начальницького складу в разі:

- укладення ними шлюбу — тривалістю до 10 календарних днів;
- тяжкого стану здоров'я або смерті рідних по крові або по шлюбу:
 - дружини (чоловіка), батька (матері), вітчима (мачухи), сина (дочки), пасинка (падчерки), рідного брата (рідної сестри), батька (матері) подружжя або особи, на вихованні якої перебувала особа рядового чи начальницького складу, — тривалістю до семи календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад;

- інших рідних — тривалістю до трьох календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад;
- виникнення пожежі або іншої небезпечної події, що спіткала сім'ю особи рядового чи начальницького складу або осіб, зазначених у п. 2 частини 17 ст. 129 КЦЗ, — тривалістю до 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад;
- в інших випадках, якщо присутність особи рядового чи начальницького складу в сім'ї необхідна. Надається за рішенням керівника органу та підрозділу цивільного захисту тривалістю до трьох календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад.

Відпустка за сімейними обставинами надається незалежно від використання особами рядового і начальницького складу щорічної основної та інших додаткових відпусток.

Наказ про надання особі рядового і начальницького складу відпустки за сімейними обставинами та з інших поважних причин не може бути видано пізніше дня, про який просить особа. Обставини, на підставі яких надається відпустка за сімейними обставинами та з інших поважних причин, повинні бути документально підтверджені (п. 143 Положення № 593).

Надання відпустки для лікування або проходження психологічної реабілітації

Відпустка для лікування у зв'язку з хворобою або для проходження медико-психологічної реабілітації із збереженням грошового та матеріального забезпечення надається на підставі висновку лікарсько-експертної комісії (ЛЕК) органу у сфері цивільного захисту.

Тривалість відпустки для лікування у зв'язку з хворобою установлюється характером захворювання на підставі висновку закладу охорони здоров'я ЛЕК центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту. Загальний час безперервного перебування у звільненні від виконання службових обов'язків через тимчасову втрату працездатності у зв'язку з хворобою та у відпустці для лікування у зв'язку з хворобою або для проходження медико-психологічної реабілітації не має

перевищувати чотирьох місяців (крім випадків, коли законодавством передбачено більший строк перебування на лікуванні). Зазначений строк може бути продовжений рішенням прямих начальників на підставі висновку ЛЕК.

Час перебування на лікуванні у зв'язку з одержанням під час виконання службових обов'язків травм, інших ушкоджень здоров'я, професійних захворювань не обмежується. На огляд ЛЕК такі особи направляються після закінчення лікування.

Після видання наказу про звільнення осіб рядового і начальницького складу із служби цивільного захисту відпустка для лікування у зв'язку з хворобою або для проходження медико-психологічної реабілітації не надається.

Чи обмежується відпустка під час воєнного стану


Згідно з частиною першою [ст. 12](#) Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ (далі — Закон № 2136) у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Ця норма стосується лише щорічних основних відпусток. Водночас законодавством не обмежено надання інших видів відпусток та кількості їх днів, що в сумі може становити понад 24 календарних дні.

Крім того, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури (частина друга ст. 12 Закону № 2136).

Таміла РАДЧЕНКО
голова редакторка журналу «Кадровик України»

Надання «дитячої» відпустки працівниці, яка вийшла з «декрету»

Чи надається відпустка за ст. 19 Закону України «Про відпустки» жінці, яка цілий рік перебуває у відпустці для догляду за дитиною й не виходить на роботу? Працівниці, які безперервно перебувають у відпустках для догляду за дитиною по кілька років, також мають право на цю відпустку? Як розуміти лист Мінекономіки [від 10.08.2021 р. № 4712-06/40796-07](#) у такому разі?

Розпочнемо з [листа](#).  Мінекономіки, назвавши умови надання «дитячої» відпустки, зазначає в листі таке (цитуємо): «Стосовно надання компенсації за додаткову соціальну відпустку матері (батьку) за період її (його) перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зазначаємо, що законодавством про працю не передбачено надання двох відпусток одночасно». І в кінці «стандартна» приписка: «Листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм». Тому лист Мінекономіки так і треба розуміти.

Попередня редакція ст. 19 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) передбачала надання «дитячої» відпустки «жінці, яка працює». І це було логічно. За своєю суттю відпустка є різновидом часу відпочинку працівника, протягом якого він звільняється від виконання своїх трудових обов'язків і має право розпоряджатися вільним часом на свій розсуд (в т. ч. виконувати під час відпустки на тому ж підприємстві роботи (надавати послуги) за договором цивільно-правового характеру^[1]).

Намагаючись надати рівні права на «дитячу» відпустку і батькові дитини, законодавці, напевно, не передбачили, що зміна умов її надання призведе до двоякого трактування норм ст. 19 Закону про відпустки. Якщо ознайомитися із зауваженнями до [проекту Закону](#), яким ці зміни пропонувалися, то це питання не порушувалося взагалі. Акцентувалося на тому, що батько матиме таке ж право, як і мати. При цьому не розглядалося навіть питання контролю за наданням таких відпусток, якщо батьки працюють на різних підприємствах, тощо.

Міністерство праці та соціальної політики України в листі [від 14.04.2008 р. № 235/0/15-08/13](#) роз'яснювало, що до набрання чинності Законом України «Про відпустки» згідно з п. 3 постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 22.01.1981 р. № 235 жінці, яка мала двох і більше дітей віком до 12 років, надавалася додаткова триденна оплачувана відпустка.

Автору вдалося відшукати текст цієї постанови. У цій (цитуємо з перекладом) визначалося, що «з метою створення більш сприятливих можливостей для материнського догляду за новонародженими та малолітніми дітьми: а) запровадити для матерів, які працюють (в оригіналі — «для работающих матерей») і які мають загальний трудовий стаж не менше одного року, а також для жінок, які навчаються з відривом від виробництва, частково оплачувану відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року». А в окремому роз'ясненні щодо застосування цієї постанови йшлося про те, що ця відпустка, як правило, має надаватися одночасно із щорічною.

Тобто суть відпустки закладалася така, що це дійсно буде час відпочинку, який можна присвятити вихованню і догляду за дитиною. І такою вона залишалася до травня 2021 р. у ст. 19 Закону про відпустки. Після внесення змін правом на відпустку може скористатися «один з батьків», які відповідають умовам щодо кількості дітей тощо. І не ставиться умова, щоб вони працювали тощо.

Тому автор вважає, що виникнення права на відпустку та «надання двох відпусток одночасно» — це різні речі. Відпустку для догляду за дитиною можна перервати і скористатися правом на соціальну відпустку. Мінсоцполітики неодноразово роз'яснювало, що право на таку відпустку не залежить від стажу роботи, відпустка надається щорічно, право на неї не втрачається. А коли так, то в разі звільнення жінки, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною, їй слід виплачувати компенсацію за невикористані «дитячі» відпустки. Або нехай законодавці уточнюють умови її надання.

^[1] Лист Мінсоцполітики [від 06.08.2004 р. № 18-429](#).

Щодо компенсації за невикористану додаткову соціальну відпустку

Міністерство економіки України розглянуло лист <...> і в межах компетенції повідомляє.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» [від 15.04.2021 р. № 1401-IX](#) внесено зміни, зокрема, до частини першої ст. 19 Закону України «Про відпустки» [від 15.11.96 № 504/96-ВР](#) (далі — Закон про відпустки) та ст. 182-1 КЗпП, згідно з якими 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 надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП).

З норм зазначених статей вбачається, що один з батьків дітей має право на додаткову соціальну відпустку за умови, що інший з батьків дітей у поточному календарному році не скористався своїм правом на таку відпустку.

Зазначена відпустка є соціальною і надається в будь-який час календарного року, незалежно від відпрацьованого часу.

Відповідно до частини сьомої ст. 20 Закону про відпустки додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи надаються понад щорічні відпустки, передбачені ст. 6, 7 і 8 Закону про відпустки, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному ст. 11 Закону про відпустки.

Якщо працівник, який має право на соціальну відпустку, з якихось причин не скористався цим правом у році досягнення дитиною певного віку або ж за кілька попередніх років, він має право використати цю відпустку, і в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні таких відпусток (ст. 24 Закону про відпустки).

Така грошова компенсація виплачується у разі підтвердження, що один з батьків не скористався правом на додаткову соціальну відпустку, передбачену ст. 19 Закону про відпустки, за кожен рік окремо.

Чинним законодавством не визначено конкретного переліку документів, які слід пред'явити одному з батьків для підтвердження того, що мати (батько) не скористалася(-вся) правом на додаткову соціальну відпустку.

Тому, на нашу думку, роботодавцю може бути надано будь-який належним чином оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується, що іншому з батьків дітей не надавалася така соціальна відпустка.

Стосовно надання компенсації за додаткову соціальну відпустку матері (батьку) за період її (його) перебування у відпустці по догляді за дитиною до досягнення нею трирічного віку зазначаємо, що законодавством про працю не передбачено надання двох відпусток одночасно.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Відкликання працівників з відпусток

У статті розглянемо порядок відкликання працівників із щорічної відпустки, а також чи може роботодавець відкликати співробітників з інших видів відпусток.

Згідно зі [ст. 12](#) Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) та частиною восьмою [ст. 79](#) КЗпП **відкликання допускається лише зі щорічної відпустки** і має відбуватися з **дотриманням таких умов:**

- за згодою працівника;
- лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства. Цей перелік причин є вичерпним. Тому буде незаконним відкликання, наприклад, «у разі виробничої необхідності»;
- з дотриманням вимог частини першої ст. 12 Закону про відпустки, а саме за умови, що основна безперервна частина щорічної відпустки становитиме не менше 14 календарних днів.

Відкликання буде законним, якщо дотримані всі вищеперелічені умови одночасно.

У разі відкликання працівника з відпустки його праця оплачується з урахуванням тієї суми, що була нарахована для оплати невикористаної частини відпустки.

Відкликати працівника можна як зі щорічної основної, так і зі щорічних додаткових відпусток незалежно від того, надаються вони разом чи окремо.

Порядок відкликання зі щорічної відпустки

Щоб відкликання з відпустки було законним, необхідно правильно його оформити. Для цього слід виконати такі дії.

Крок 1. Безпосередній керівник працівника складає доповідну (службову) записку (*додаток 1*), в якій зазначає підстави відкликання конкретного

працівника зі щорічної відпустки. А саме слід вказати причини, що зумовили необхідність відкликання працівника з відпустки: для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства.

Крок 2. Отримати згоду працівника. Це може бути оформлено як окремою заявою, складеною в довільній формі, так і шляхом проставлення підпису працівника на наказі про відкликання з відпустки («З наказом ознайомлений», «Не заперечую проти відкликання з відпустки»).

Крок 3. Видати наказ про відкликання з відпустки (додаток 2) із зазначенням підстав, про які йшлося в доповідній записці. У цьому розпорядчому документі робиться посилання на доповідну (службову) записку безпосереднього керівника працівника, якого відкликають, а також фіксується факт отримання його згоди.

Крок 4. Зафіксувати в особовій картці за формою № П-2 факт відкликання зі щорічної відпустки та вказати кількість недоотриманих днів відпустки через відкликання.



Додаток 1. Зразок доповідної записки про відкликання працівника зі щорічної відпустки

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

Виробничий відділ

ДОПОВІДНА ЗАПИСКА
30.05.2023 № 13
Київ

Директору ТОВ «Розмай»
Олександр Карпенку

Про відкликання зі щорічної основної відпустки
охоронця Антона Бутенка

У зв'язку з пошкодженням виробничого приміщення підприємства внаслідок падіння уламка ракети на території виробництва ТОВ «Розмай» 30 травня 2023 р. прошу видати розпорядження про відкликання зі щорічної основної відпустки охоронця підприємства Антона Бутенка для допомоги у проведенні усунення наслідків виробничої аварії, що сталася в цеху виробництва.

Начальник

Василенко

Микола ВАСИЛЕНКО

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



Додаток 2. Зразок наказу про відкликання працівника зі щорічної відпустки

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

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

30.05.2023

Київ

№ 57/П

Про відкликання зі щорічної основної відпустки охоронця Антона Бутенка

Керуючись частиною восьмою ст. 79 КЗпП та ст. 12 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР

НАКАЗУЮ:

1. Відкликати Бутенка Антона Дмитровича, охоронця, зі щорічної основної відпустки у зв'язку необхідністю ліквідації наслідків виробничої аварії, що сталася на території виробництва ТОВ «Розмай» внаслідок пошкодження приміщення.

2. Надати Бутенку А. Д. невикористані дні відпустки наступного дня після усунення наслідків виробничої аварії.

Підстава: доповідна записка начальника виробничого відділу М. Василенка від 30.05.2023 р.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений,
з відкликанням згоден
Бутенко Антон БУТЕНКО
30.05.2023

Відкликання працівників з інших видів відпусток

Щодо можливості чи неможливості відкликання працівників з інших видів відпусток, то для зручності наведемо цю інформацію в *таблиці*.

Звертаємо увагу, що відкликання з відпустки та переривання відпустки — це різні поняття. Наприклад, за бажанням працівника допускається переривання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку.

Можливість/неможливість відкликання працівників з різних видів відпусток

Законодавча норма	Вид відпустки	Можливість/неможливість відкликання з відпустки
Стаття 6 Закону про відпустки	Щорічні основна	Можливе
Стаття 7 Закону про відпустки	Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці	Можливе
Стаття 8 Закону про відпустки	Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці (надається працівникам, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я та відпустка за ненормований робочий день)	Можливе
	Інші щорічні додаткові відпустки, передбачені законодавством	Можливе
Статті 13–15⁻¹ Закону про відпустки	Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням та відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням	Неможливе
Стаття 16⁻¹ Закону про відпустки	Відпустка для підготовки та участі в змаганнях	Неможливе
Стаття 16 Закону про відпустки	Творча відпустка	Неможливе
Стаття 16⁻² Закону про відпустки	Додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності	Неможливе
Стаття 17 Закону про відпустки	Соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами	Неможливе
Стаття 18 Закону про відпустки	Соціальна відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку	Неможливе
Стаття 18⁻¹ Закону про відпустки	Соціальна відпустка у зв'язку з усиновленням дитини	Неможливе
Стаття 19 Закону про відпустки	Додаткова соціальна відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи	Неможливе

Стаття 19-¹ Закону про відпустки	Відпустка при народженні дитини	Неможливе
Статті 25, 26 Закону про відпустки	Відпустка без збереження заробітної плати	Неможливе
Частина третя ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ	Відпустка без збереження заробітної плати, що надається в період дії воєнного стану для внутрішньо переміщених осіб та працівників, які виїхали за кордон	Неможливе
Пункт 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-ХІІ (далі — Закон № 796)	Додаткова відпустка із збереженням заробітної плати для осіб, віднесених до категорії 1, 2, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	Не передбачено
Стаття 47 Закону № 796	Щорічні відпустки працівникам, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення	Можливе

Відкликання зі щорічної відпустки у випадках,
передбачених спеціальними законодавчими актами

Згідно зі [ст. 12](#) Закону про відпустки відкликання зі щорічної відпустки допускається в інших випадках, передбачених законодавством. Про які саме випадки йдеться, розглянемо далі.

Відкликання зі щорічної відпустки державних службовців

Відкликання зі щорічної відпустки державних службовців відбувається згідно зі [ст. 60](#) Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII та [Порядком](#) відкликання державного службовця із щорічної відпустки, затвердженим постановою КМУ від 25.03.2016 р. № 230.

Підставою для відкликання держслужбовця із щорічної відпустки є необхідність виконання невідкладного завдання, про яке не було і не могло бути відомо під час надання щорічної відпустки, за умови неможливості виконання такого завдання іншою уповноваженою на це особою.

Відкликання із щорічної відпустки державного службовця, який займає посаду категорії «А», здійснюється за рішенням суб'єкта призначення, яке реалізується шляхом видання наказу (розпорядження).

Відкликання керівника державного органу або його заступника, який займає посаду державної служби категорії «Б», здійснюється за рішенням керівника державної служби органу вищого рівня, який є суб'єктом призначення, шляхом видання відповідного наказу (розпорядження).

Відкликання із щорічної відпустки інших державних службовців, які займають посади категорії «Б» чи «В», здійснюється за рішенням керівника державної служби державного органу, яке приймається у формі відповідного наказу.

Рішення про відкликання із щорічної відпустки приймається суб'єктом призначення або керівником державної служби стосовно:

- державного службовця, який займає посаду категорії «А», за наявності:
 - ініціативи суб'єкта призначення;
 - обґрунтованого подання керівника державної служби відповідного державного органу;
- державного службовця, який займає посаду категорії «Б» чи «В», за наявності ініціативи:
 - керівника державної служби органу вищого рівня, який є суб'єктом призначення щодо керівника державного органу або його заступника;
 - керівника державної служби щодо керівників самостійних структурних підрозділів та інших державних службовців, які безпосередньо йому підпорядковані;
 - обґрунтованого подання керівника самостійного структурного підрозділу на підставі повідомлення безпосереднього керівника про необхідність відкликання службовця, який працює в такому структурному підрозділі.

Стосовно прийнятого рішення про відкликання та необхідності виконання невідкладного завдання служба управління персоналом державного органу повідомляє державному службовцю з використанням засобів телефонного та електронного (за наявності) зв'язку, а також поштового зв'язку не пізніше ніж за п'ять календарних днів до такого відкликання.

У разі необхідності виконання особливо важливих завдань для відвернення стихійного лиха, захисту та/або збереження життя та здоров'я громадян, забезпечення захисту та/або відновлення прав чи інтересів людини або громадянина стосовно прийнятого рішення про відкликання служба управління персоналом державного органу повідомляє службовцю з використанням засобів телефонного та електронного зв'язку не пізніше ніж за два календарні дні до такого відкликання.

У день прибуття на роботу служба управління персоналом органу ознайомлює державного службовця з наказом про його відкликання та надає його завірену копію.

Частина невикористаної відпустки за погодженням з керівником державної служби надається службовцю в будь-який час відповідного року чи приєднується до відпустки в наступному році. Державному службовцю відшкодовуються непередбачувані витрати у зв'язку з його відкликанням з відпустки, що передбачено [Порядком](#) відшкодування непередбачуваних витрат державних службовців у зв'язку з їх відкликанням із щорічної основної або додаткової відпустки, затвердженим постановою КМУ від 25.03.2016 р. № 231.

У разі неможливості прибути на роботу у зв'язку із погіршенням стану здоров'я, складною транспортною обстановкою чи за наявності інших обставин, що ускладнюють прибуття на роботу, державний службовець повідомляє про виникнення таких обставин з використанням засобів телефонного або електронного зв'язку особу, яка прийняла рішення про відкликання, або службу управління персоналу органу чи безпосереднього керівника. Після закінчення відпустки державний службовець повинен подати до служби управління персоналом інформацію, документи, необхідні для підтвердження обставин, що ускладнили прибуття на роботу у зв'язку з відкликанням.

Відкликання зі щорічної відпустки прокурорів

Згідно зі [ст. 82](#) Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 р. № 1697-VII для виконання невідкладних і непередбачуваних завдань прокурори можуть бути відкликані зі щорічної основної чи додаткової оплачуваної відпустки. Частина невикористаної відпустки надається прокурорам у будь-який час відповідного року чи приєднується до відпустки в наступному році з відповідним відшкодуванням непередбачуваних витрат у зв'язку з відкликанням із відпустки.

[Порядок](#) відшкодування непередбачуваних витрат у зв'язку з відкликанням прокурорів із щорічної основної або додаткової оплачуваної відпустки визначається постановою КМУ від 15.04.2015 р. № 209.

Відкликання з чергової відпустки поліцейських

Відповідно до частини 11 [ст. 93](#) Закону України «Про національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII відкликання поліцейського із чергової відпустки, як правило, забороняється. Але в разі крайньої необхідності відкликання із чергової відпустки може бути дозволено керівнику територіального органу поліції.

За бажанням поліцейського невикористана частина відпустки може бути приєднана до чергової відпустки на наступний рік.

Відкликання зі щорічної відпустки осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту

Відкликання осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту зі щорічної основної відпустки допускається лише в разі службової необхідності керівником, який її надав.

Невикористана частина такої відпустки надається в порядку, передбаченому частиною сьомою [ст. 129](#) Кодексу цивільного захисту України від 02.10.2012 р. № **5403-VI**. Нею визначено, що в особливих випадках з дозволу керівника щорічна основна відпустка або її невикористана частина

може надаватися за минулий рік до кінця наступного року, але не пізніше 12 місяців після закінчення календарного року, за який надається відпустка.

Особі рядового чи начальницького складу, яку відкликано зі щорічної основної відпустки, в якій їй було надано додатково час, необхідний для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад, надається додатково час, потрібний для проїзду до місця проведення відпустки та повернення назад, але не далі населеного пункту, з якого таку особу було відкликано.

Відкликання зі щорічної відпустки військовослужбовців

Відкликання військовослужбовців із щорічних основних відпусток дозволяється посадовим особам, які направили військовослужбовців у відпустки, лише в разі оголошення мобілізації, введення воєнного чи надзвичайного стану в Україні або в окремих її місцевостях (п. 192-1 [Положення](#) про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затвердженого Указом Президента України від 10.12.2008 р. № 1153/2008). В інших випадках відкликання військовослужбовців із щорічних основних відпусток здійснюється за рішеннями міністра оборони України, командира військової частини А0515, їх заступників, Головнокомандувача Збройних сил України.

Підставою для прийняття рішення про відкликання є необхідність виконання невідкладного завдання, про яке не було і не могло бути відомо під час надання щорічної основної відпустки, за умови неможливості виконання такого завдання іншою уповноваженою на це особою.

Виконання такого рішення здійснюється наказом посадової особи, яка направила військовослужбовця у щорічну основну відпустку. Посадова особа, яка видала наказ про відкликання із щорічної основної відпустки, з використанням засобів зв'язку повідомляє військовослужбовцю про прийняте рішення не пізніше ніж за п'ять календарних днів до такого відкликання, якщо її тривалість становить не менше п'яти днів. У день прибуття військовослужбовця до місця проходження військової служби посадова особа, яка видала наказ про відкликання з відпустки, ознайомлює військовослужбовця з цим наказом в установленому порядку.

Відкликання з відпустки під час воєнного стану

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX не передбачає якихось особливостей чи додаткових підстав для відкликання працівників зі щорічної відпустки у період дії воєнного стану.

Таміла РАДЧЕНКО
голова редакторка журналу «Кадровик України»

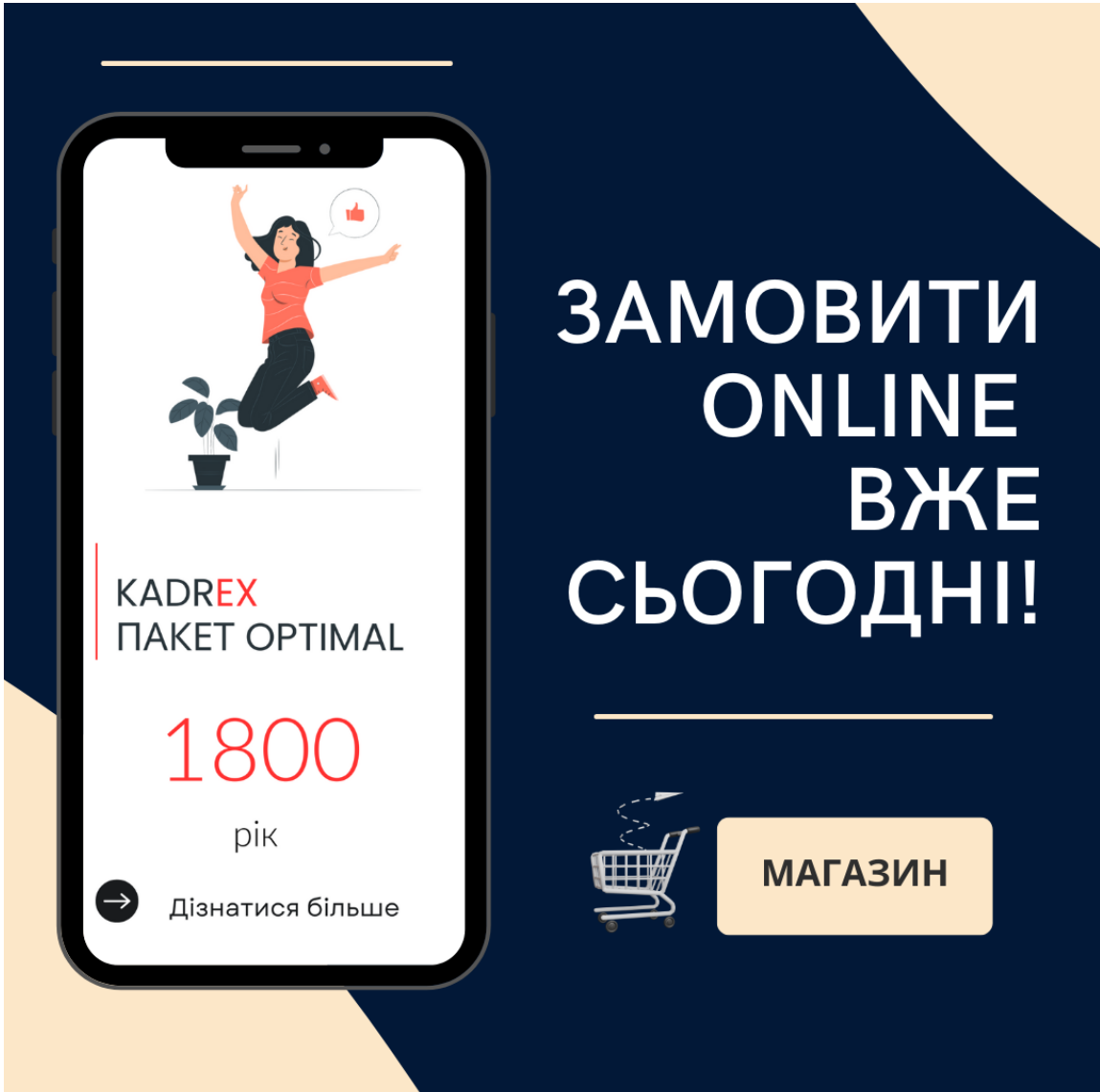



Illustration of a woman jumping joyfully next to a potted plant, with a thumbs-up icon above her.

KADREX
ПАКЕТ OPTIMAL

1800
рік

→ Дізнатися більше

**ЗАМОВИТИ
ONLINE
ВЖЕ
СЬОГОДНІ!**

 **МАГАЗИН**

Оформлення працівників з інвалідністю

Які з документів обов'язково повинні бути в роботодавця в разі оформлення працівників з інвалідністю (II та III групи), щоб слугувати підставою для нарахування ЄСВ за ставкою 8,41 %: копія пенсійного посвідчення, довідка МСЕК, виписка з акта огляду МСЕК, індивідуальна програма реабілітації? Які документи вимагатиме під час перевірки Держпраці?

Відповідно до ст. 2 [Закону України](#) «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII (далі — Закон № 875) та ст. 1 [Закону України](#) «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06.10.2005 р. № 2961-IV (далі — Закон № 2961) особа з інвалідністю — це особа зі стійким розладом функцій організму, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок цього держава має обов'язок щодо створення умов для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист.

З метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом ([ст. 17](#) Закону № 875).

Згідно зі [ст. 172](#) КЗпП на роботодавця покладається обов'язок організувати працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст. 55 та ст. 63 КЗпП).

Тож якщо працівник з інвалідністю бажає працювати неповний робочий час, роботодавець має встановити йому відповідний графік робочого часу.

Обов'язкові документи для працевлаштування

Прийняття на роботу осіб з інвалідністю здійснюється в загальному порядку. Тобто працівник з інвалідністю під час оформлення на роботу подає відповідно до [ст. 24](#) КЗпП «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».

А Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці роз'яснює, що для укладення трудового договору особа з інвалідністю повинна подати, крім загальноприйнятих (паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку; документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію)), такі документи:

- довідку МСЕК (наразі МСЕК оформлює виписку з акта огляду за формою № 157-1/о. — *Прим. авт.*);
- виписку з акта огляду МСЕК (роботодавцеві залишають їх копії). У цих документах вказується причина інвалідності, група і строк інвалідності та висновки комісії про умови та характер праці особи з інвалідністю;
- індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю (обов'язкова для виконання всіма роботодавцями).

Відмовити в укладенні трудового договору не можна (частина третя [ст. 17](#) Закону № 875). Проте відмовити можна, якщо за висновком МСЕК стан здоров'я працівника перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров'я особи з інвалідністю.

Далі на підставі вищезазначених документів видається наказ про прийняття на роботу, а напередодні подається повідомлення до податкової.

Довідка до акта огляду МСЕК

Довідка до акта огляду МСЕК є частиною виписки з акта огляду МСЕК за ф. № 157-1/о ([наказ](#) МОЗ від 30.07.2012 р. № 577). За результатами експертного обстеження видається довідка до акта огляду МСЕК, де зазначається група інвалідності, її причина, термін, до якого встановлено цю групу, та висновок про умови і характер праці людини з інвалідністю.

Саме ця довідка є підставою для сплати роботодавцем єдиного соціального внеску в розмірі нижчому, ніж за працівників, яким не встановлене обмеження життєдіяльності, тобто в розмірі 8,41 %.

А в п. 24 [Положення](#) про медико-соціальну експертизу, затвердженого постановою КМУ від 03.12.2009 р. № 1317, встановлено, що видача особі, яку визнано особою з інвалідністю або стосовно якої встановлено факт втрати професійної працездатності, виписки з акта огляду комісії на руки забороняється.

Тож які зі згаданих документів (не)обов'язкові для працевлаштування особи з інвалідністю?

Необов'язкові документи для працевлаштування

Індивідуальна програма реабілітації

Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю (лист від 01.10.2018 р. № 1/3-140/02-01), Держпраці (лист від 05.10.2018 р. № 7850/1/4.2-ДП-18) і Мінсоцполітики (лист від 23.10.2018 р. № 20396/0/2-18/29) зазначили, що копія індивідуальної програми реабілітації (ІПР) повинна зберігатися в роботодавця. Інформація, що міститься в ній, дає можливість контролювати дотримання умов праці, рекомендованих (з боку МСЕК) працівнику з інвалідністю. Водночас якщо працівник не надав ІПР, то відмовити у працевлаштуванні (звільнити) не можна, оскільки ІПР не є обов'язковим документом під час прийняття на роботу, тому що не зазначена в ст. 24 КЗпП. Адже ІПР не є документом про стан здоров'я. Інвалідність як міра втрати здоров'я визначається шляхом експертного обстеження в органах медико-соціальної експертизи МОЗ. Відповідно під час перевірки Держпраці надається за наявності.

Витяг з акта огляду МСЕК

Щодо надання витягу з акта огляду МСЕК, то він надсилається органом за місцем роботи як повідомлення про групу інвалідності (у разі встановлення ступеня втрати професійної працездатності). Цей документ, як і ІПР, не є обов'язковим документом під час прийняття на роботу.

Перевірки Держпраці

Предметом перевірок Держпраці, окрім багатьох інших зарплатних питань, є виконання роботодавцем нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

До 06.11.2022 р., тобто до набрання чинності змінами у частині третій [ст. 18](#) Закону № 875, якими було скасовано обов'язок для роботодавців щодо подання до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю звіту про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, Держпраці перевіряла:

- реєстрацію роботодавців у відділеннях Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю;
- подання роботодавцем до відділень Фонду звіту про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю за формою № 10-ПІ.

Із зазначеної дати цей обов'язок для роботодавців скасований. Проте, як і раніше, підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому КМУ.

Особам з інвалідністю, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні з умовою про виконання роботи вдома.

Крім того, [ст. 19](#) Закону № 875 передбачено збереження нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю:

- у розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік — для роботодавців, у яких працює понад 25 осіб;
- у кількості одного робочого місця — для роботодавців, у яких працює від 8 до 25 осіб.

Перевірки можуть проводитися планові та позапланові. **Планові перевірки** проводяться відповідно до річних планів, що затверджуються Держпраці не пізніше 1 грудня року, що передує плановому. Періодичність проведення таких перевірок визначається за критеріями ступеня ризику від провадження господарської діяльності, які мають оприлюднюватися на офіційному вебсайті Держпраці. Суб'єкт господарювання має бути письмово повідомлений (рекомендованим листом або особисто під розписку суб'єкту господарювання чи уповноваженій ним особі) про проведення планової перевірки не пізніше ніж за 10 днів до дня її початку. Строк проведення планової перевірки становить не більш як 10 робочих днів, а щодо суб'єктів господарювання, які належать до суб'єктів мікро-, малого підприємництва, — не більш як п'ять робочих днів.

Строк проведення **позапланової перевірки** обмежений 10 робочими днями, а щодо суб'єктів господарювання, які належать до суб'єктів малого підприємництва, — двома робочими днями.

Роботодавець зобов'язаний надавати перевіряючим для ознайомлення та перевірки такі документи (зокрема, але не вичерпно):

- статут або установчий документ;
- витяг із Реєстру неприбуткових установ та організацій, виданий контролюючим органом за основним місцем обліку неприбуткової організації (якщо підприємство таким є);
- штатний розпис;
- особові картки, трудові книжки осіб з інвалідністю, що перебувають у трудових відносинах із роботодавцем;
- копії документів, що підтверджують інвалідність працівників; накази (розпорядження) про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, розірвання трудового договору, про відрядження, про відпустки осіб з інвалідністю тощо;

- трудові договори (контракти), укладені з особами з інвалідністю (у разі їх укладення в письмовій формі);
- таблиць обліку використання робочого часу;
- розрахунково-платіжні відомості працівників і розрахунково-платіжні відомості (зведені).

У разі встановлення факту невиконання нормативу роботодавці згідно зі [ст. 20](#) Закону № 875 будуть сплачувати адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі:

- середньої річної зарплати за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте нею — з чисельністю 15 і більше працівників;
- половини середньої річної заробітної плати — з чисельністю від 8 до 15 працівників.

Зазначений штраф роботодавці розраховують самостійно та сплачують до 15 квітня року, наступного за роком, в якому відбулося порушення нормативу. Правда, цьогоріч роботодавці отримали повідомлення про суми накладених штрафних санкцій через особистий кабінет на вебпорталі ПФУ. І вже у соцмережах можна зустріти думки, що одним із аргументів для оскарження може бути саме ця норма. Але як воно буде насправді, час покаже.

Крім того, за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю на посадових осіб підприємства може бути накладено адміністративний штраф у розмірі від 10 до 20 нмдг (170 до 340 грн) відповідно до частини другої [ст. 188-1](#) КУпАП.

[Світлана ЩЕРБИНА](#)
[консультант з питань бухгалтерського обліку та оподаткування](#)



KadrEX
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА

Звільнення внаслідок ведення бойових дій

Законодавством передбачені різні підстави для звільнення працівників підприємств, установ, організацій за певних обставин. Однією з таких обставин, яка є досить поширеною в умовах війни, є ведення бойових дій у районах, в яких розташовані підприємства. Далі розглянемо, які варіанти звільнення за такої обставини передбачені законодавством та у чому полягає його специфіка.

Такої підстави для звільнення працівника, як розташування підприємства в районі, де ведуться бойові дії, у [КЗпП](#) або інших нормативно-правових актах не передбачено. Тож за згаданої обставини працівника можна звільнити, керуючись загальними нормами [КЗпП](#). Водночас [Закон № 2136](#) містить норми, які передбачають особливості застосування положень КЗпП у разі звільнення працівника у період дії воєнного стану, у т. ч. у тих випадках, коли підприємство розташоване в районі, де ведуться бойові дії.

У частині третій [ст. 1 Закону № 2136](#) зазначається, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу» [від 10.12.2015 р. № 889-VIII](#), «Про службу в органах місцевого самоврядування» [від 07.06.2001 р. № 2493-III](#), інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих [Законом № 2136](#) (тобто у певних випадках норми [Закону № 2136](#) мають перевагу над нормами [КЗпП](#)).

Як працівник може ініціювати своє звільнення?

Звільнення за заявою

Одним із найтипівіших варіантів для звільнення в умовах, коли на території розташування підприємства ведуться бойові дії, є звільнення за ініціативою працівника. Це цілком зрозуміло, бо кожна людина бажає максимально убезпечити своє життя та здоров'я за різних обставин, тим більше в разі ведення бойових дій у місцевості, де вона перебуває. Водночас таке бажання працівника може не відповідати інтересам роботодавця (власника підприємства), а також держави, які можуть бути зацікавлені у продовженні безперебійного функціонування підприємства навіть в умовах безпосередньої близькості до районів активних бойових дій. Тому законодавець спробував врахувати інтереси як працівника, так і

роботодавця (держави) у [Законі № 2136](#), яким передбачені особливості застосування норм [КЗпП](#) щодо звільнення в умовах дії воєнного стану.

Зокрема, частина перша [ст. 38 КЗпП](#) передбачає право працівника на розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з його ініціативи, якщо останній письмово попередить про це роботодавця за два тижні. Крім того, якщо заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу через переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживати у даній місцевості, що підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, **а також інші поважні причини**, роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Як впливає із наведеного, у [ст. 38 КЗпП](#) не зазначається така поважна причина, як ведення бойових дій у районі розташування підприємства, але вона фактично передбачена у Законі № 2136. У [ст. 4](#) цього Закону вказано, що у зв'язку з веденням бойових дій у районі, в якому розташоване підприємство, та існуванням загрози для життя та здоров'я **працівника він може розірвати трудовий договір** за власною ініціативою **у строк, зазначений у його заяві** (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

З огляду на це зазначимо, що:

- **район воєнних (бойових) дій** — це визначена рішенням Головнокомандувача ЗСУ частина сухопутної території України, повітряного або/та водного простору, на якій впродовж певного часу ведуться або/та можуть вестися воєнні (бойові) дії ([ст. 1 Закону](#) України «Про оборону України» від 06.12.1991 р. № 1932-XII);
- **суспільно корисні роботи** — це види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб ЗСУ, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та

системи забезпечення життєдіяльності населення, а також не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки (абз. 2 п. 3 [Порядку](#) залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затвердженого постановою КМУ від 13.07.2011 р. № 753);

- **об'єкти критичної інфраструктури** — це об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам (п. 13 [ст. 1 Закону](#) України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 р. № 1882-IX).

Таким чином, у [ст. 4 Закону № 2136](#) враховані як інтереси працівника (оскільки він може звільнитися у відповідному випадку без обов'язкового попередження роботодавця за два тижні), так і роботодавця (держави), якщо йдеться про суспільно корисні роботи та/або об'єкти критичної інфраструктури.

В аналогічному порядку за ініціативою працівника може бути розірваний і строковий трудовий договір, адже у частині першій [ст. 39 КЗпП](#) зазначається, що його розірвання може бути ініційовано працівником достроково, серед іншого, і у випадках, передбачених частиною першою [ст. 38 КЗпП](#). При цьому в [ст. 4 Закону № 2136](#) йдеться про трудовий договір у загальному розумінні цього поняття, без уточнення щодо його строковості або безстроковості.

Також слід звернути увагу, що у [ст. 4 Закону № 2136](#) йдеться не лише про райони ведення бойових дій. Додається ще одна умова — існування загрози для життя та здоров'я. Але що конкретно мається на увазі під цим словосполученням, у законі не визначено. Тому на практиці можливе виникнення спірних ситуацій, коли роботодавець, який зацікавлений у продовженні роботи певного працівника, вважатиме, що не існує загрози для життя та здоров'я останнього або така загроза не більша, ніж в інших районах України, де «формально» не ведуться бойові дії, але працівники також постійно перебувають під загрозою ракетних обстрілів та/або ударів безпілотних літальних апаратів. Проте працівник може мати протилежну думку.

Утім, якщо звільнення відбувається, воно оформлюється так само, як і у «звичайному» випадку, тобто працівник подає роботодавцеві [заяву](#) про звільнення за власним бажанням, а останній видає [наказ](#) про звільнення на підставі цієї заяви та здійснює повний розрахунок із працівником.

ПРИКЛАД

Підприємство розташоване в районі бойових дій, але фактична лінія фронту розміщена на відстані понад 70 км від нього, тобто за межами дальності стрільби зі звичайної стрілецької зброї та переважної більшості звичайних артилерійських систем. У цьому випадку у працівника та роботодавця можуть бути різні думки стосовно існування загрози для життя та здоров'я, а також щодо права працівника звільнитися за власним бажанням без відпрацювання двох тижнів після подання відповідної заяви.

Звільнення через центр зайнятості

Бувають випадки, коли працівник вимушений самостійно й оперативно евакуйовуватися з району бойових дій в умовах, коли підприємство знищується разом з документацією (в т. ч. із трудовими книжками тощо), або район, в якому розташоване підприємство, переходить під контроль окупантів, а роботодавець стає колаборантом. У такому разі працівник може не мати можливості оформити звільнення у звичайному порядку, а також отримати трудову книжку (за її наявності на підприємстві) із записом про звільнення.

Нагадаємо, що в разі евакуації (самостійної чи за допомогою державних програм) до більш безпечних районів країни працівник може оформити статус ВПО (відповідно до [Закону № 1706](#)). Разом з тим така особа може оформити звільнення через центр зайнятості та зареєструватися безробітним для подальшого пошуку нової роботи.

Зокрема, про це йдеться у частині четвертій [ст. 7 Закону № 1706](#), де зазначається, що ВПО, яка не мала можливості припинити трудовий договір (інший вид зайнятості) відповідно до п. 1 [ст. 36](#), [ст. 38](#), [39 КЗпП](#) у зв'язку з неможливістю продовження роботи за таким трудовим договором (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання, для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття має право припинити такий трудовий договір в односторонньому порядку, подавши до центру зайнятості за місцем

проживання ВПО заяву на ім'я роботодавця про припинення трудового договору.

Датою припинення трудового договору в такому випадку буде день, наступний за днем подання відповідної заяви. Також центр зайнятості за місцем проживання ВПО в день припинення трудового договору повідомляє про це:

- роботодавця (будь-якими засобами комунікації, у т. ч. електронними). Якщо в таких осіб не розірвані трудові договори з роботодавцем, що перебуває на непідконтрольній території або щодо якого відсутня інформація про місце перебування, заява зберігається в центрі зайнятості на підконтрольній території до моменту деокупації (розблокування) відповідних територій, після чого протягом 7 календарних днів повідомляє роботодавця (будь-якими засобами комунікації, у т. ч. електронними);
- територіальний орган Пенсійного фонду України;
- територіальний орган Державної податкової служби.

Якими можуть бути додаткові підстави для звільнення на підприємстві, яке розташоване в районі, де ведуться бойові дії?

Звільнення за ініціативою роботодавця

В умовах ведення бойових дій у районі розташування підприємства трудовий договір може бути розірваний і за ініціативою роботодавця, але лише з підстав, що безпосередньо передбачені КЗпП, зокрема за відповідними пунктами [ст. 40](#) та [41 КЗпП](#). Наприклад, у разі розташування підприємства в районі ведення бойових дій часто доводиться звільняти частину або всіх працівників (якщо неможливо перевести їх за їх згодою на іншу роботу) за:

- п. 1 [ст. 40 КЗпП](#) у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- п. 6 [ст. 41 КЗпП](#) у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

При цьому [ст. 5 Закону № 2136](#) певною мірою «пом'якшує» (скорочує) для роботодавця процедуру звільнення працівника за нормами КЗпП у період дії воєнного стану. Це пояснюється тим, що в разі розташування підприємства в районі ведення бойових дій воно часто не може ефективно функціонувати (наприклад, частина його виробничих потужностей може бути пошкоджена), і тому роботодавець інколи не в змозі забезпечити роботою всіх працівників і нестиме додаткові витрати на утримання персоналу, який фактично не виконуватиме роботи. Саме в такому випадку роботодавець може прийняти рішення про реорганізацію, ліквідацію, перепрофілювання підприємства та/або скорочення чисельності або штату працівників.

Нагадаємо, що частина перша [ст. 5 Закону № 2136](#) у період дії воєнного стану допускає звільнення працівника за ініціативою роботодавця:

- у період його тимчасової непрацездатності;
- у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

У такому разі зазначається дата звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, вказаним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Крім того, щоб не ускладнювати для роботодавця процедуру звільнення, у частині другій [ст. 5 Закону № 2136](#) зазначається, що у період дії воєнного стану норми [ст. 43 КЗпП](#) не застосовуються (крім випадків звільнення працівників підприємств, обраних до профспілок)¹⁰.

Що стосується інших процедур звільнення за нормами КЗпП, які безпосередньо не згадуються в [Законі № 2136](#), то вони продовжують бути чинними і в умовах дії воєнного часу (у т. ч. у разі розташування підприємства в районі ведення бойових дій). Наприклад, у разі скорочення чисельності працівників на підприємстві, що розташоване в районі ведення бойових дій, згідно із [ст. 184 КЗпП](#) не дозволяється скорочувати (звільняти за ініціативою роботодавця) вагітних жінок, як і на тих підприємствах, що розміщені за межами районів ведення бойових дій, або як і в мирний час.

Навіть якщо підприємство, що розташоване в районі ведення бойових дій, перебуває через це у скрутному фінансовому становищі (через можливі

додаткові витрати), все одно в разі звільнення працівника за п. 1 [ст. 40 КЗпП](#) та п. 6 [ст. 41 КЗпП](#) воно повинне виплатити йому вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку, як передбачено [ст. 44 КЗпП](#).

ПРИКЛАД

У різних районах ведення бойових дій розташовані підприємства А і Б.

На підприємстві А, яке виробляє однорідну продукцію, із двох його виробничих цехів був повністю зруйнований один. У зв'язку з цим обсяг виробництва значно скоротився, тож роботодавець прийняв рішення про скорочення чисельності працівників підприємства (п. 1 ст. 40 КЗпП).

На підприємстві Б виникла ситуація, коли було знищене деяке обладнання в одному з його виробничих цехів. У зв'язку з цим роботодавець вирішив звільнити кількох працівників у зв'язку з неможливістю забезпечення їх роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням засобів виробництва (п. 6 ст. 41 КЗпП).

Звільнення з інших підстав

У разі розташування підприємства в районі ведення бойових дій непоодинокими можуть бути випадки звільнення працівників і з інших підстав, які, зокрема, передбачені [ст. 36 КЗпП](#). Наприклад, у таких умовах може скластися ситуація, коли одночасно і роботодавець не зацікавлений у продовженні роботи всього або частини підприємства (внаслідок руйнувань виробничих потужностей, порушень системи логістики підприємства тощо), і працівник не бажає залишатися в небезпечному для себе середовищі. У такому разі цілком логічно працівнику і роботодавцю домовитися про припинення трудового договору за угодою сторін згідно із п. 1 [ст. 36 КЗпП](#).

Роботодавець також може прийняти рішення про евакуацію підприємства в інші більш безпечні райони (зокрема, на захід країни) або змінити умови праці працівників таким чином, щоб вони були безпечнішими та/або сприятливішими для ефективної роботи підприємства в умовах ведення бойових дій. Водночас не всі працівники можуть погодитися із таким рішенням роботодавця, тож можливе їх звільнення за п. 6 [ст. 36 КЗпП](#) у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

З іншого боку, і сам працівник може прийняти рішення про евакуацію (переїзд) у більш безпечне місце і домовитися з конкретним підприємством у місті фактичного проживання про своє переведення. У цьому випадку він може бути звільнений за п. 5 [ст. 36 КЗпП](#) у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство.

Оскільки в районах ведення бойових дій існує підвищена небезпека для життя і здоров'я як роботодавця, так і працівників, а також часто ускладнений зв'язок (мобільний, поштовий, інтернет), цілком можливо звільнити працівників і на підставі:

- п. 8-1 [ст. 36 КЗпП](#) — смерть роботодавця-фізособи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;
- п. 8-2 [ст. 36 КЗпП](#) — смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;
- п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) — відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Зауважимо, що вище були розглянуті найбільш характерні підстави для звільнення працівників у випадках, коли підприємство розташоване в районі, де ведуться бойові дії. Але це не означає, що на таких підприємствах неможливо звільняти працівників з інших підстав, передбачених КЗпП. Наприклад, у таких випадках працівника можна звільнити за ініціативою роботодавця за п. 11 [ст. 40 КЗпП](#) у разі встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування. Але якщо в такого працівника низька кваліфікації, то він не покаже себе з кращого боку у період випробування незалежно від того, чи розташоване підприємство в районі ведення бойових дій чи ні, тож таку підставу для звільнення навряд чи можна вважати характерною саме для підприємств, розміщених у районі ведення бойових дій. Хоча слід відмітити, що факт розташування підприємства в районі ведення бойових дій все ж таки може позначатися на ефективності (результативності) роботи деяких працівників під час випробування, якщо вони занадто емоційні та не стресостійкі.

Окремо варто розглянути й таку підставу для звільнення, як прогул (у т. ч. відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин згідно з п. 4 [ст. 40 КЗпП](#). Зрозуміло, що якщо підприємство розташоване в районі бойових дій, то в такій місцевості ймовірність обстрілів, руйнувань транспортних шляхів, порушень роботи громадського

транспорту, мобільного зв'язку тощо набагато вища, ніж у більш «мирних» районах. Відповідно і кількість поважних причин для запізнення на роботу в цьому випадку може бути значно більшою, тож звільнити за прогул у такому разі буде складніше.

ПРИКЛАД

Працівник підприємства А, розташованого в районі бойових дій, запізнився на роботу більш ніж на три години, оскільки внаслідок тривалого обстрілу міста робота громадського транспорту була порушена. Крім того, працівник був вимушений перебувати в укритті в той час, коли йому було потрібно виїжджати на роботу. До того ж був відсутній мобільний зв'язок, щоб попередити керівника про причину запізнення на роботу. Цілком імовірно, що роботодавець визнає таку причину запізнення поважною.

Працівник підприємства Б, розміщеного у цілком «мирному» районі, також запізнився на роботу більш ніж на три години, оскільки проспав після тривалої «вечірки». Однак своє запізнення пояснив поганою роботою громадського транспорту. Після службового розслідування було з'ясовано, що у відповідний день робота громадського транспорту не переривалась, хоча й були незначні відхилення руху від графіка. До того ж працівник не відповідав на телефонні дзвінки керівника, який намагався дізнатися про причину запізнення. За результатами розслідування роботодавець вирішив, що причина відсутності працівника не була поважною, і він був звільнений за прогул.

Якою може бути альтернатива звільненню?

У [ст. 13 Закону № 2136](#) передбачена така процедура, як призупинення дії трудового договору, якої немає в [КЗпП](#). 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.

Зазначена процедура може застосовуватися як альтернатива звільненню, у т. ч. на підприємствах, що розташовані в районах ведення бойових дій. Це може бути вигідно як працівнику, який у разі призупинення дії трудового договору збереже своє робоче місце до відновлення більш безпечних умов для життя та роботи в місці розташування підприємства (наприклад, якщо

там зупиняться бойові дії або знизиться їх інтенсивність), так і для роботодавця, оскільки в цьому випадку він зможе заощадити кошти, які були б витрачені на виплати працівникові у зв'язку зі звільненням (вихідна допомога, компенсація невикористаної відпустки тощо).

Водночас слід відмітити, що призупинення може бути більш доречним виходом із ситуації, що склалася тоді, коли працівник планує повернутися на підприємство після відновлення його роботи. Якщо ж він виїжджає із району бойових дій і планує працевлаштовуватися на новому місці, то доречнішим для нього буде розірвання трудового договору за власною ініціативою ([ст. 38 КЗпП](#), [ст. 4 Закону № 2136](#)).

Альтернативою звільненню може стати і застосування [ст. 60-2 КЗпП](#), тобто запровадження дистанційної роботи. Наприклад, працівник, який не бажає залишатися в районі ведення бойових дій і щоденно перебувати на небезпечному робочому місці, може звернутися до роботодавця з пропозицією запровадити йому дистанційну роботу. У такому разі він зможе виконувати посадові обов'язки в дистанційному режимі, перебуваючи в місці, що є безпечнішим для проживання. Тож у такому випадку працівник може не звільнитися з роботи за власним бажанням, щоб виїхати в безпечну місцевість.

Список нормативно-правових актів та скорочень, використаних у статті

- [КЗпП](#) — Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII
- [Закон № 2136](#) — Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX
- [Закон № 1706](#) — Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 р. № 1706-VII
- **ВПО** — внутрішньо переміщені особи

¹¹¹ Нагадаємо, що у [ст. 43 КЗпП](#) в основному йдеться про необхідність попереднього погодження із профспілкою (профспілковим представником) звільнення працівника за відповідними підставами (зокрема, за [п. 1](#) (крім випадку ліквідації підприємства), [2-5](#), [7 ст. 40](#) і [п. 2](#), [3 ст. 41 КЗпП](#)), а також про процедуру такого погодження.

[Олександр КЛИМЕНКО](#)
[консультант із соціально-трудоких відносин](#)

Припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП)

[Законом України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX (далі — Закон № 2352) частину першу [ст. 36 КЗпП](#) було доповнено також новим п. 8-3, яким передбачено припинення трудового договору в разі відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Тож із 19 липня 2022 р. роботодавець має можливість припинити трудовий договір із працівником через відсутність його на роботі та інформації про причини такої відсутності більше чотирьох місяців підряд

Припинити трудовий договір з працівником за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) можна з дотриманням двох обов'язкових умов:

- відсутність працівника на роботі понад чотири місяці поспіль (тобто чотири місяці підряд, безперервно);
- роботодавцю невідомі причини відсутності працівника (при цьому поважність причин значення не має).

Відсутність працівника на роботі необхідно фіксувати: можна скласти акт у довільній формі (при цьому необов'язково це робити на всі чотири місяці відсутності) та/чи підготувати доповідну записку. Також допускається в таблиці обліку робочого часу проставляти відмітку «НЗ» (неявка з нез'ясованих причин).

Звільнення за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) не є заходом дисциплінарного стягнення, тому роботодавець не повинен вимагати від працівника надати пояснення своєї відсутності. Зверніть увагу, якщо працівник виходить на зв'язок, але не приступає до роботи навіть через неповажні причини, звільнити за цією підставою не можна, адже припинення відносин за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) можливе, якщо немає інформації про причини відсутності працівника.

Щодо звільнення за згаданою підставою під час відпустки та тимчасової непрацездатності, то де-юре звільнити працівника можна, оскільки це не є

розірванням трудових відносин з ініціативи роботодавця. У той же час, як зазначалося вище, звільнення можливе, якщо роботодавець не знає причин відсутності працівника. Отже, можна дійти висновку, що в період відпустки не можна припинити трудовий договір з працівником за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#).

Стосовно припинення трудових відносин за цією підставою в період тимчасової непрацездатності, то можна припустити, що звільнення можливе, якщо роботодавець не знає про непрацездатність працівника, оскільки останній про це не повідомив і не оформив згідно із законодавством України листок непрацездатності. Адже якщо тимчасова непрацездатність була належно оформлена, то ці відомості роботодавець може побачити у своєму електронному кабінеті на порталі ПФУ, тож він уже матиме інформацію про причини відсутності працівника. Але якщо особа захворіла за кордоном і не попередила про це роботодавця, то можна вважати, що звільнення за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) допускається.

Припинення трудових відносин з працівником за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#) відбувається без згоди профспілки як у мирний, так і воєнний час.

Як визначити строки для звільнення за п. 8-3 ст. 36 КЗпП?

Оскільки [Закон № 2352](#) набув чинності 19.07.2022 р., відлік чотиримісячного періоду починається з цієї дати, тобто працівника можна було звільнити не раніше 20.11.2022 р., адже згідно зі [ст. 58 Конституції України](#) закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі.

Нагадаємо, що згідно зі [ст. 241-1 КЗпП](#) строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця.

Яким є порядок припинення трудового договору?

Після спливу чотирьох місяців підряд з моменту нез'явлення працівника на роботі роботодавець з дотриманням процедури, про яку йшлося вище, видає [наказ](#) про припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль за п. 8-3 [ст. 36 КЗпП](#). Підставою його видання можуть

слугувати [акти](#) про відсутність працівника та / або [доповідна записка](#) відділу кадрів.

Зауважимо, що протягом усього періоду також варто складати доповідні записки ([безпосереднім керівником](#) та / або [відділом кадрів](#)), а також доцільно направляти працівнику [листи](#) на відомі підприємству адреси задля отримання інформації про причини відсутності.

У разі наявності на підприємстві трудової книжки працівника до неї вноситься [запис](#): «Звільнено у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль, п. 8-3 ст. 36 КЗпП».

Якщо трудова книжка зберігалася у працівника, запис про звільнення на його вимогу буде внесений після того, як останній вийде на зв'язок, з'явиться на підприємстві та подасть таку вимогу ([ст. 47 КЗпП](#)).

Через те що працівник у день звільнення швидше за все буде відсутній на роботі, у день звільнення варто надіслати йому поштове [повідомлення про одержання трудової книжки](#) або надати згоду на її пересилання поштою. Разом із цим повідомленням, для виконання норм [ст. 47 КЗпП](#), доцільно надіслати також копію наказу про звільнення та повідомлення про суми, нараховані під час звільнення. Про суми, нараховані та виплачені працівникові під час звільнення, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна і додаткова зарплата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, зокрема під час звільнення), роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати (частина перша [ст. 116 КЗпП](#)).

Лист із повідомленням про необхідність отримати трудову книжку в день звільнення також доцільно направити на всі адреси (у т. ч. електронну) та номери телефонів, які зазначені в особовій картці форми № П-2.

Якщо зв'язок із працівником існує, через електронну пошту, Viber чи інший месенджер його можна ознайомити з наказом. В іншому випадку ознайомлення як такого не буде, а отже, відмітка працівника про ознайомлення в наказі буде відсутня.

Особова картка форми № П-2 має заповнюватися за загальним правилом:

- у графі «Дата і причина звільнення (підстава)» особової картки має бути зазначена дата і причина припинення трудового договору, дата та номер наказу;
- у графі «Працівник кадрової служби» працівник, відповідальний за ведення кадрів, має зазначити свою посаду, прізвище та ініціали й проставити підпис;
- графа «Підпис працівника» залишається незаповненою.

У день припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП) бухгалтерія підприємства має провести розрахунок та виплатити всі суми, що належать працівнику при звільненні.

У цьому разі, окрім заробітної плати (якщо вона працівнику належить), роботодавець повинен виплатити працівнику грошову компенсацію за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також, за потреби, додаткової відпустки «на дітей» ([ст. 83 КЗпП](#), [ст. 24 Закону](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР).

Якщо працівник отримував заробітну плату через банк, у день звільнення бухгалтерія має перерахувати всі належні працівнику кошти. Якщо ж працівник отримував заробітну плату в касі підприємства, розрахунок потрібно буде провести після того, як він з'явиться на роботі.

Відповідно до [ст. 116 КЗпП](#) якщо в день звільнення працівник не працював, зазначені суми необхідно виплатити не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

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



Прийняття та звільнення працівників у вихідний день у мирний і воєнний час

Поняття «вихідний день» у трудовому праві

Основні питання трудового законодавства, пов'язані з вихідними днями, визначені у [ст. 67](#) КЗпП. Нею, зокрема, передбачено, що за п'ятиденного робочого тижня працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а за шестиденного — один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день за п'ятиденного робочого тижня, якщо він не визначений законодавством, встановлюється графіком роботи підприємства, погодженим із профспілкою (профспілковим представником), і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

На деяких підприємствах може запроваджуватися цілодобовий режим роботи без загальновстановленого для всіх працівників вихідного дня. Тобто вихідні дні для працівників можуть бути визначені в різні дні тижня. Зокрема, відповідно до [ст. 69](#) КЗпП **на підприємствах, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов** або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується роботодавцем за погодженням з профспілкою (профспілковим представником) підприємства.

На підприємствах, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї та інші), вихідні дні встановлюються місцевими радами ([ст. 68](#) КЗпП).

Отже, вихідні дні на підприємстві встановлюються згідно з:

- правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- графіками роботи (частина друга ст. 67 КЗпП);
- графіками змінності (виходу на роботу).

Вихідний день в умовах воєнного стану

Згідно з частиною шостою [ст. 6](#) Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136) під час дії воєнного стану **не застосовуються норми:**

- [ст. 73](#) КЗпП (святкові і неробочі дні). Тобто коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, під час воєнного стану вихідний день не переноситься на наступний після святкового або неробочого;
- частини четвертої ст. 67 КЗпП, якою передбачено, що з метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів ([ст. 73](#) КЗпП), а також раціонального використання робочого часу КМУ не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями;
- частини п'ятої ст. 67 КЗпП, згідно з якою роботодавець у разі застосування рекомендації КМУ не пізніше ніж за два місяці видає наказ про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, погоджений із профспілкою (профспілковим представником).

Отже, головне, що потрібно знати про вихідні дні в умовах воєнного стану: якщо святковий день припадає на вихідний, він не переноситься на найближчий робочий, тобто норма щодо перенесення робочих та вихідних не застосовується.

Прийняття на роботу у вихідний день

Правовідносини між працівником і роботодавцем виникають у разі укладення трудового договору.

Трудовий договір — це угода між працівником і роботодавцем чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені

законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (частина перша [ст. 21](#) КЗпП).

За домовленістю сторін трудового договору початок трудових відносин має бути визначений трудовим договором (наказом про прийняття на роботу). Також за угодою між працівником і роботодавцем перший день роботи може бути встановлений у вихідний день у разі необхідності, наприклад, чергування, заміщення відсутнього працівника, початку зміни тощо.

Також роботодавець може встановлювати графіки роботи самостійно, і вихідні дні можуть не збігатися із загальновстановленими вихідними (субота та неділя), які можуть бути визначені підприємством як робочі дні. У такому випадку вихідні надаватимуться працівникам в інші дні тижня.

Наприклад, якщо в наказі 07.05.2023 р. вказане як дата прийняття на роботу, то трудові правовідносини між сторонами трудового договору розпочнуться саме 07.05.2023 р., незважаючи на те, що цей день є вихідним.

Відділ роботи з персоналом, бухгалтерія, як правило, працюють за графіком роботи адміністрації підприємства, тож всю роботу з оформлення трудових відносин вони виконують у свої робочі дні. Головне — чітко визначити дату прийняття на роботу та фактичного допуску працівника до виконання його трудових (посадових) обов'язків, що може відбуватися в різні дні.

Що стосується повідомлення до територіального органу ДПС про прийняття працівника на роботу, то воно подається відповідно до [постанови КМУ](#) «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту» від 17.06.2015 р. № 413. Згідно з цією постановою повідомлення подається до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором, зокрема, засобами електронного зв'язку з використанням кваліфікованого електронного підпису відповідальних осіб. Тобто якщо працівник приступить до роботи у вихідний, наприклад, 07.05.2023 р, то повідомлення подається 05 або 06 травня засобами електронного зв'язку.

Отже, **законодавство про працю не забороняє оформлювати трудові відносини з працівником у вихідний день**, і будь-яких наслідків у разі такого оформлення не виникає. Адже в законодавстві немає застереження,

що трудові відносини мають починатися саме в робочий день.

Оформлення прийняття на роботу

Укладення трудового договору оформлюється наказом роботодавця про прийняття працівника на роботу, в якому обов'язково має бути зазначена конкретна дата початку роботи. Працівника необхідно ознайомити з цим розпорядчим документом під підпис.

Нагадаємо, що до початку роботи відповідно до укладеного трудового договору роботодавець зобов'язаний згідно зі [ст. 29](#) КЗпП 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;
- визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- права та обов'язки, умови праці;
- наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору (під підпис);
- правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу та відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони;
- організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- процедуру та встановлені КЗпП строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

Якщо працівник приступає до роботи у вихідний день, а адміністрація в цей день не працює, то відповідну процедуру інформування слід провести в день роботи адміністрації, але головне — перед початком роботи.

Також згідно з частиною другою ст. 29 КЗпП інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі.

Крім того, частиною третьою ст. 29 КЗпП передбачено, що ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної [п. 4](#) частини першої цієї статті (наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору).

Залучення працівників до роботи у вихідний день

Частиною першою [ст. 71](#) КЗпП передбачено, що залучення працівників до роботи у вихідний день, як правило, **забороняється**. Заборона залучати до роботи у вихідний день стосується не загального вихідного дня, тобто неділі, а вихідного дня працівника, який визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Заборона залучення до роботи у вихідні поширюється також на вихідні дні, надані працівникам за його графіком роботи. Ураховуючи норми ст. 67 КЗпП, роботодавець під час складання графіка роботи (змінності) має зазначити, що положення вказаної статті застосовуються як за щоденного, щотижневого, так і за підсумованого обліку робочого часу.

Все ж таки деякі працівники можуть залучатися до роботи у вихідні дні, але з дозволу профспілки підприємства і винятково у випадках, визначених законодавством (ст. 71 КЗпП), а саме для:

- відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
- відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

- виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Звертаємо увагу, що залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться відповідно до наказу (розпорядження) роботодавця.

Але в період дії воєнного стану вищезазначена норма (ст. 71 КЗпП) не застосовується повністю. Тобто будь-які працівники можуть залучатися до роботи у вихідний день без застережень.

Звільнення працівників у вихідний день

Згідно зі [ст. 47](#) КЗпП роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові:

- копію наказу (розпорядження) про звільнення;
- письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок у строки, визначені ст. 116 КЗпП;
- на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Якщо в день звільнення працівник не працював, то розрахункові суми йому мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові в разі звільнення, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум (ст. 116 КЗпП).

У разі звільнення працівника у вихідний роботодавцю необхідно дотримуватися вищезазначених умов. Для уникнення непорозумінь звільнення працівника з ініціативи роботодавця у вихідний день слід оформлювати лише у випадку, якщо роботодавець зможе забезпечити дотримання всіх гарантій (якщо фахівці відділу персоналу й бухгалтерії також працюють у цей день).

Відповідно до п. 2.27 [Інструкції](#) про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства

юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58, днем звільнення вважається останній день роботи.

Крім того, нагадуємо, що відповідно до [ст. 3](#) Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР за бажанням працівника в разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

Щодо звільнення працівника у період дії воєнного стану, то є лише незначні застереження, які передбачені [ст. 5](#) Закону № 2136 і стосуються лише звільнення працівників з ініціативи роботодавця. А саме: у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. Звільнення відбувається без згоди профспілки, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Отже, законодавством не заборонено звільняти працівників у вихідний день як у мирний, так і у воєнний час.

Висновок

Жодна норма законодавства не містить заборони щодо укладання та розірвання трудового договору з працівником у вихідні дні. Це стосується як мирного, так і воєнного часу. Тож працівник може приступити до роботи і у вихідний, якщо цей день буде визначений у наказі його робочим днем.

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

Що робити з трудовою книжкою померлого працівника

Хто має право отримати трудову книжку, якщо працівник помер, та як внести запис про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю, якщо трудова книжка зберігалася у працівника?

Трудова книжка працівників на сьогодні може зберігатися як у роботодавця (якщо працівник прийнятий до 10.06.2021 р.), так і у працівника (за умови його працевлаштування після 10.06.2021 р.).

Якщо трудова книжка зберігалася в роботодавця, відповідно до п. 4.3 [Інструкції](#) про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 (далі — Інструкція № 58), у разі смерті працівника вона видається на руки його найближчим родичам під розписку ([заяву](#)) або надсилається [поштою](#) на їх вимогу.

Тож для отримання трудової книжки померлого працівника родичі повинні надати свої документи:

- паспорт;
- документ, що підтверджує родинний зв'язок з померлим (свідоцтво про шлюб, свідоцтво про народження тощо);
- письмову заяву з копіями документів (засвідченими в установленому законодавством порядку), що підтверджують родинний зв'язок і місце реєстрації заявника.

Якщо родичі не звернулися (чи їх немає, не зацікавлені) за трудовою книжкою, в такому випадку трудову книжку безвісти зниклого чи визнаного померлим працівника слід зберігати у відділі кадрів підприємства.

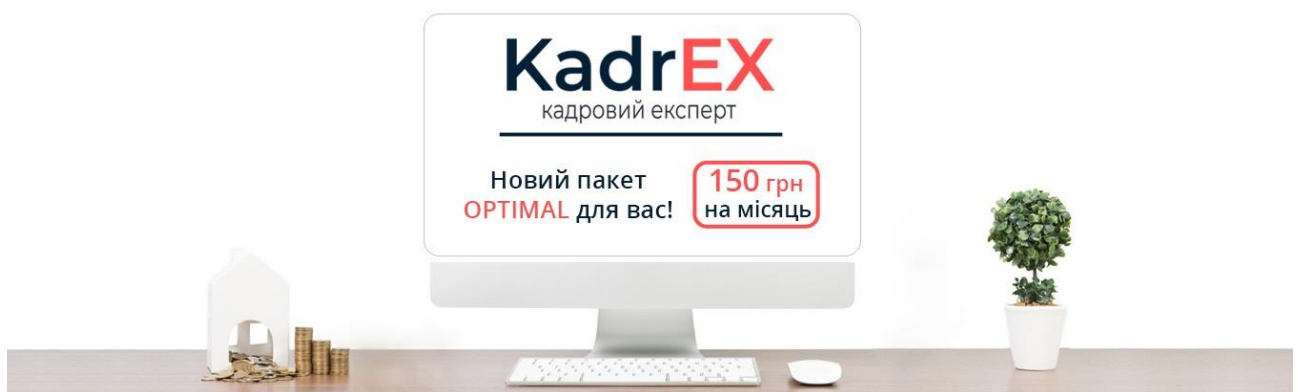
Статтею 508 [Переліку](#) типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затвердженого наказом Мін'юсту України від 12.04.2012 р. №

578/5, визначено, що оригінали незатребуваних трудових книжок мають зберігатися не менше 50 років. Те саме передбачено й п. 6.2 [Інструкції № 58](#).

Якщо трудова книжка зберігалася у працівника, внесення запису про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю працівника, відповідно до п. 8-2 [ст. 36 КЗпП](#), може стати необхідним, наприклад, для призначення пенсії по втраті годувальника, а отже, внести такий запис потрібно.

Незважаючи на те, що [ст. 48 КЗпП](#) не передбачає можливості родичам вимагати внесення такого запису до трудової книжки працівника, яка зберігалася в нього, на прохання одного з родичів запис про припинення трудового договору у зв'язку зі смертю може бути внесений, адже та сама стаття не забороняє цього. Тож, на думку автора, за **заявою** одного з родичів (прохання про внесення запису до трудової книжки може бути зафіксоване в заяві про виплату заробітної плати та інших виплат, на які мав право працівник за життя) такий запис може бути внесений.

[Галина ГОРОХОВСЬКА](#)
[керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети](#)
["Консультант Кадровика»"](#)



Звільнення та видача трудової книжки у воєнний час

Працівник звільняється у період воєнного стану. Через відсутність доступу в особи, яка відповідає за ведення трудових книжок, до місця зберігання трудових книжок (через тимчасове перебування поза межами міста), немає можливості внести запис про звільнення до трудової книжки. Трудову книжку потрібно видати на руки працівникові (у зв'язку зі звільненням).

Чи звільняється роботодавець в такому випадку від відповідальності (у період воєнного стану) за невнесення запису про звільнення у трудову книжку? Якими нормами законодавства слід керуватися в такій ситуації?

Під час дії воєнного стану роботодавці керуються передусім Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX, що набрав чинності 24.03.2022 р. Проте навіть цим Законом не врегульоване питання стосовно внесення записів про звільнення до трудової книжки працівника, як і видачі її «на руки» працівнику в останній день роботи. Втім відповідальність за не внесення запису та видачу трудової книжки у воєнний стан ніхто не скасував.

Зважаючи на обставини, якщо у працівника відділу кадрів дистанційно є можливість видати наказ про звільнення та направити копію наказу електронною поштою та поштою на адресу працівника — це можна виконати без додаткових зусиль. Але якщо у працівника відділу кадрів немає можливості внести запис про звільнення до трудової книжки та відсутній доступ до місця зберігання трудових книжок, за аналогією із виплатою заробітної плати, яку можна у воєнний час відтермінувати, трудову книжку, як варіант, можна видати після того, як з'явиться для цього можливість. Тобто під час перевірок щодо ведення трудових книжок роботодавець **може бути звільнений від відповідальності** за порушення зобов'язання щодо строків видання трудової книжки, якщо доведе, що порушення виникло внаслідок бойових дій або інших обставин непереборної сили.

Так, Торгово-промислова палата України своїм листом від 28.02.2022 р. № 2024/02.0-7.1 підтверджує, що зазначені обставини з 24.02.2022 р. до їх

офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 р. № 435-IV (далі — ЦК) положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Відповідно до ч. 1 ст. 617 ЦК особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили. З огляду на вищевикладене, на думку Мінекономіки, яким опублікованої [Інформації щодо сфери трудових відносин в умовах воєнного стану](#), в умовах воєнного стану положення ЦК щодо звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання має застосовуватися і **до зобов'язань за трудовими відносинами.**

Втім це не звільняє від виконання самого зобов'язання, тобто від обов'язку власне видачі самої трудової книжки. Тож як тільки з'явиться можливість внести запис до трудової книжки та видати або направити її працівникові на вказану ним адресу, це слід зробити негайно. Як варіант, до того моменту, в день звільнення працівника, роботодавець може скласти акт про неможливість внесення запису до трудової книжки та видачу її працівникові через форс-мажорні обставини (обставин непереборної сили).

[Галина ГОРОХОВСЬКА](#)
[керівниця Центру кадрового консалтингу, головна редакторка газети](#)
["Консультант Кадровика»](#)

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



Звільнення під час відпустки без збереження зарплати

Усі працівники підприємства перебувають у відпустці без збереження заробітної плати, у тому числі директор. Деякі працівники хочуть звільнитися за власним бажанням. Як правильно оформити звільнення?

Працівників, які хочуть припинити трудові відносини з підприємством, можна звільнити під час відпустки без збереження заробітної плати. Адже законодавством не заборонено звільнення за власним бажанням під час перебування працівника у відпустці.

Для коректного припинення трудових відносин необхідно на підставі заяви працівника видати наказ про звільнення. Директор має вийти на роботу в день видання наказу про звільнення, а бухгалтер — у день проведення розрахунків з працівником. Для цього директору і бухгалтеру на підставі заяви та відповідного наказу (директор видає наказ сам на себе) переривається відпустка без збереження заробітної плати. І хоча переривання відпустки без збереження зарплати не передбачено законодавством, але й не заборонено.

Таміла РАДЧЕНКО
голова редакторка журналу «Кадровик України»



ПЕРЕДПЛАТА 2023

Як запровадити індивідуальний графік роботи

Працівник написав заяву про встановлення йому у червні індивідуального графіка з виходом на роботу 1, 2, 13, 14, 21, 22 і 26 червня по 4 години. Керівництво не заперечує. Як це оформити і який скласти наказ?

Індивідуальний графік роботи є альтернативою неповному робочому часу, запровадження якого передбачено [ст. 56](#) КЗпП. Цієї статтею визначено, що за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як під час прийняття на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Такий режим роботи не заборонений законодавством, якщо на це є згода роботодавця.

Оплата праці в такому випадку 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 наведеному в запитанні випадку йдеться і про неповний робочий день, і про неповний робочий тиждень (про це слід зазначити в наказі). Отже, на підставі заяви працівника (в якій потрібно вказати дні, коли він працюватиме певну кількість годин) слід видати відповідний наказ, керуючись ст. 56 КЗпП.

У табелі обліку робочого часу необхідно проставляти робочі дні по 4 години.

Якщо такий режим роботи встановлюватиметься лише на червень 2023 р., це також потрібно зазначити в наказі.

Таміла РАДЧЕНКО
голова редакторка журналу «Кадровик України»

Які види оплачуваної відпустки можна надати демобілізованому працівнику

Працівник після демобілізації хоче відпочити і просить надати йому відпустку, але невикористаної щорічної відпустки в нього не залишилося, а підприємство хотіло б надати йому оплачувану відпустку. Як вийти із ситуації?

Згідно із [Законом](#) України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР до оплачуваних відпусток, які не залежать від відпрацьованого часу, зокрема, належать:

- **додаткова відпустка окремим категоріям громадян і постраждалим учасникам Революції Гідності (ст. 16-1).**

Така відпустка надається, зокрема, 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». Додаткова відпустка надається із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік, особам, які мають статус учасника бойових дій та постраждалого учасника Революції гідності. Статус підтверджується відповідним посвідченням.

Зверніть увагу: така відпустка надається за поточний рік і за попередні роки її використати не можна;

- **додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19).**

Така відпустка 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 тривалістю 10

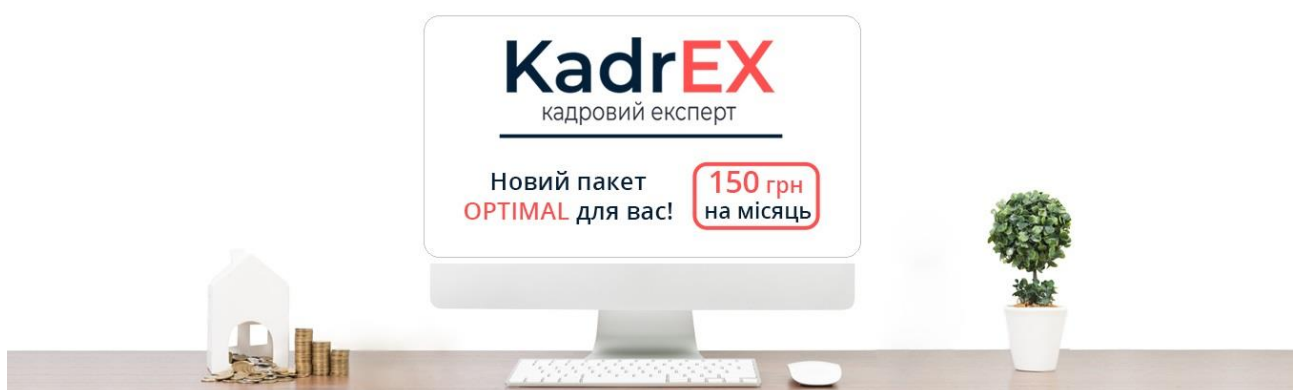
календарних днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Така відпустка надається працівнику, який має дітей наведених категорій, і може бути використана або батьком, або матір'ю дитини за умови, що інший з батьків не використав додаткової соціальної відпустки. Цей вид відпустки може надаватися за попередні роки, якщо працівник мав на неї право й не використав її;

- **додаткова відпустка працівникам-«чорнобильцям» 1 та 2 категорії.**

Вона надається тривалістю 14 робочих (16 календарних) 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-ХІІ. Працівник може отримати таку відпустку, якщо він має відповідний статус, що підтверджується посвідченням.

Зверніть увагу: «чорнобильська» відпустка надається лише за поточний рік і не переноситься із попередніх років.

Таміла РАДЧЕНКО
голова редакторка журналу «Кадровик України»



Чи надається відпустка без збереження зарплати посадовій особі ОМС

Чи зобов'язаний сільський голова надати відпустку без збереження заробітної плати посадовій особі сільської ради за її заявою в період дії воєнного стану?

Що стосується надання відпусток без збереження заробітної плати, то на посадових осіб органів місцевого самоврядування (ОМС), до яких, зокрема, належать і посадові особи сільської ради, як на інших працівників, поширюються норми, передбачені КЗпП та Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки). Законодавством передбачені кілька видів відпусток без збереження заробітної плати, яка надається:

- **в обов'язковому порядку** ([ст. 25](#) Закону про відпустки);
- за згодою сторін ([ст. 26](#) Закону про відпустки);
- **в обов'язковому порядку** під час дії воєнного стану для працівників, що виїхали за кордон, або внутрішньо переміщених осіб тривалістю не більше 90 календарних днів (частина четверта [ст. 12](#) Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ; далі — Закон № 2136).

Отже, якщо посадова особа ОМС подає заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати з підстав, передбачених ст. 25 Закону про відпустки чи частиною четвертою ст. 12 Закону № 2136, то керівник зобов'язаний надати таку відпустку в обов'язковому порядку.

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

Які періоди враховуються для визначення середньооблікової кількості працівників

Чи входять для визначення середньооблікової кількості штатних працівників періоди: призупинення дії трудового договору, відпустки без збереження заробітної плати, час, коли працівник був мобілізований?

Порядок визначення середньооблікової кількості штатних працівників встановлений Інструкцією зі статистики кількості працівників, затвердженою наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 р. № 286 (далі — [Інструкція № 286](#)).

Згідно з пп. 2.5.7 Інструкції № 286 до облікової кількості працівників включають, зокрема, **працівників, які перебувають у відпустці без збереження заробітної плати** за згодою сторін та в інших випадках, передбачених законодавством, а також у відпустці з ініціативи адміністрації підприємства тощо.

Що стосується мобілізованих, то в Інструкції № 286 така категорія працівників не згадується. Водночас згідно з пп. 2.5.2 Інструкції № 286 до облікової кількості працівників включають працівників, які були тимчасово відсутні у зв'язку з виконанням державних або громадських обов'язків. Своєю чергою, у частині першій ст. 2 [Закону України](#) «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-XII визначено, що військова служба є державною службою особливого характеру. Тож мобілізовані працівники є особами, які тимчасово відсутні у зв'язку з виконанням державних обов'язків, тому **їх слід враховувати в облікову кількість працівників**.

Зважаючи на вказані норми Інструкції № 286, до середньооблікової кількості працівників включають працівників, які служать у лавах ЗСУ (мобілізовані, контрактники) та територіальної оборони. При цьому не має значення факт збереження середнього заробітку за мобілізованими (до 18.07.2022 р. включно та з 19.07.2022 р.).

Щодо працівників, з якими призупинено дію трудового договору. Наразі Інструкцією № 286 не передбачено врахування до середньооблікової кількості таких працівників, з якими призупинено дію трудового договору. Таку ж думку висловили фахівці Східного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці у своєму [роз'ясненні](#).



Чи можна прийняти посадову особи ОМС без конкурсу під час воєнного стану

Посадова особа органу місцевого самоврядування була звільнена з роботи за угодою сторін під час воєнного стану. Згодом вона подала заяву про призначення її на посаду в органах місцевого самоврядування. Чи можна призначати таку особу без конкурсу у період дії воєнного стану? Чи потрібно буде проводити конкурс для неї після завершення воєнного стану?

Відповідно до абзацу першого частини 10 ст. 10 [Закону України](#) «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII (далі — Закон № 389) особи, звільнені з посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, протягом одного року після припинення чи скасування воєнного стану можуть бути прийняті на рівнозначні або нижчі посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування без проведення конкурсу. Тож для такої особи (яка приймається повторно в органи місцевого самоврядування) не потрібно буде проводити конкурс після завершення воєнного стану.

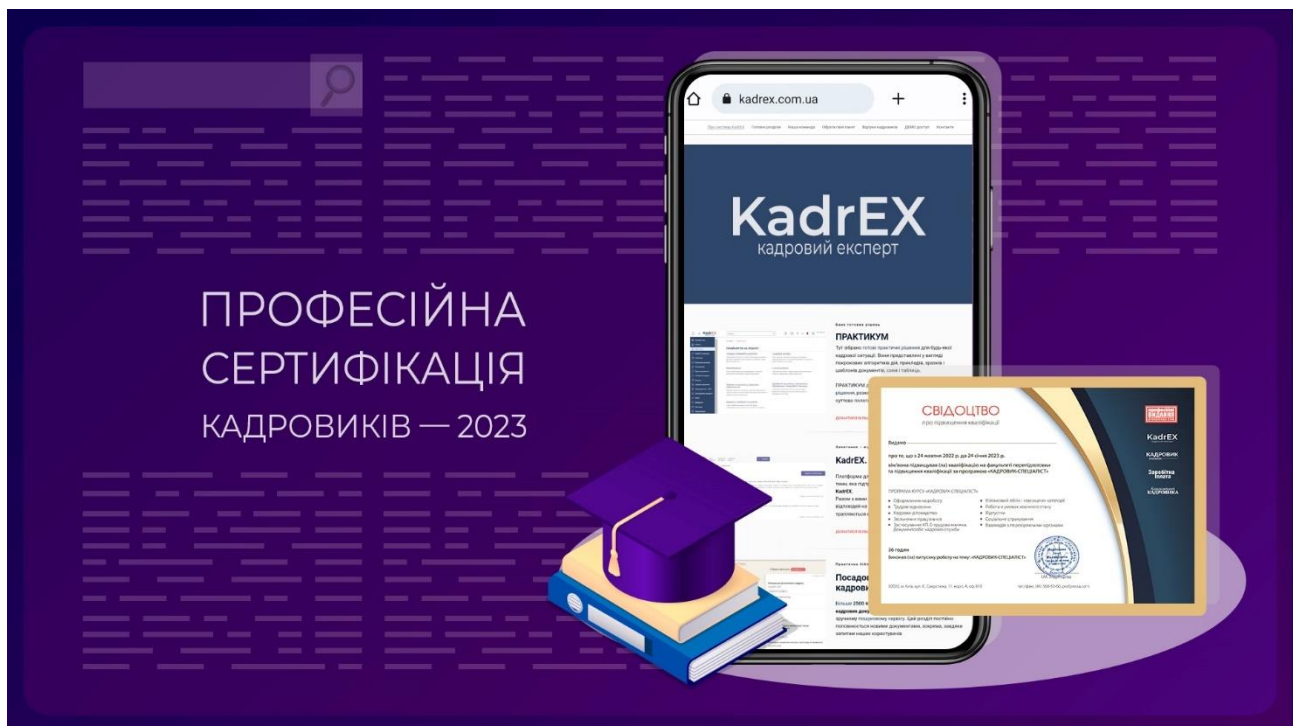
Але згідно з абзацом другим частини 10 ст. 10 Закону № 389 положення абзацу першого частини 10 ст. 10 Закону № 389 не поширюються на посадових осіб місцевого самоврядування, призначених відповідно до

частини п'ятої ст. 10 цього Закону. Тобто необхідність проведення конкурсу після скасування воєнного стану стосується лише осіб, зазначених у частині п'ятій ст. 10 Закону № 389 (йдеться про необхідність проведення конкурсу протягом шести місяців після завершення воєнного стану).

Отже, наведена норма дає право не проводити конкурс для службовців, що приймаються повторно на посади в органи місцевого самоврядування в період дії воєнного стану.

Але зверніть увагу: ця норма застосовується лише за умови звільнення службовців під час воєнного стану. Особи, які були звільнені раніше, не можуть нею скористатися.

Таміла РАДЧЕНКО
головна редакторка журналу «Кадровик України»



Скорочення працівників і запровадження простою

Підприємство попередило працівників про скорочення. Чи можна відразу після цього оголосити простій на два місяці, оскільки немає роботи?

Визначення поняття «простій» міститься в ст. 34 КЗпП. Тож це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності та кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. **Зверніть увагу**, що законодавством не визначено, скільки разів можна переводити працівників на строк до одного місяця, а також не обмежено строк, на який встановлюється простій.

Час простою не з вини працівника оформлюється наказом роботодавця, який має містити перелік структурних підрозділів чи працівників, для яких запроваджується простій (якщо простій не стосуватиметься всього підприємства).

Згідно зі ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Але відповідно до частини третьої цієї ж статті за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Ось і всі головні умови, що стосуються простою, які передбачені законодавством.

Щодо скорочення працівників. Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства **скорочення чисельності або штату працівників** (п. 1 ст. 40 КЗпП). Про наступне вивільнення роботодавець персонально попереджає працівників не пізніше ніж за два місяці (ст. 49-2

КЗпП). Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (частина третя ст. 40 КЗпП). Це головні умови, передбачені законодавством, що стосуються скорочення працівників. Отже, законодавство не містить заборони щодо встановлення простою з ініціативи роботодавця, якщо працівників попереджено про скорочення. Тож **допускається запровадження простою на підприємстві з** дотриманням законодавчої процедури та в разі попередження працівників про скорочення.

Таміла РАДЧЕНКО
головна редакторка журналу «Кадровик України»



Чи можливе сумісництво за призупинення дії трудового договору

Чи може працівник працювати за зовнішнім сумісництвом, якщо з ним призупинено дію трудового договору за основним місцем роботи?

Порядок призупинення дії трудового договору визначено [ст. 13](#) Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136). Згідно з нормами цієї статті

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. Призупинення трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

Своєю чергою, сумісництво регулюється [ст. 102-1](#) КЗпП, згідно з якою сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця — фізичної особи. Тобто сумісництво є зовнішнім та внутрішнім.

Що стосується зовнішнього сумісництва (тобто в іншого роботодавця), то заборони немає — працівник може працювати за сумісництвом в іншого роботодавця без обмежень.

Щодо внутрішнього сумісництва, то в разі призупинення дії трудового договору виконання обов'язків за іншою посадою на перший погляд буде некоректним (хоча й прямої заборони в законодавстві немає), оскільки під час призупинення виключається можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Але сумісництво — це виконання роботи за окремим трудовим договором (наприклад, працівник за основною посадою працював на виробництві, що було зруйноване під час обстрілу, але за сумісництвом він виконує роботу в адміністративному корпусі підприємства, який не постраждав). Тому, на думку автора, у такому випадку робота за внутрішнім сумісництвом вважатиметься правомірною.

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

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



Як подаються відомості про наявність транспортних засобів

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, тепер слід подавати щоквартально? В які строки?

Ні, вимоги для підприємств незмінні.

Ми повідомляли (див. [тут](#)), що постановою від 21.04.2023 р. № 373 уряд вніс зміни до п. 13 [Положення](#) про військово-транспортний обов'язок, затвердженого постановою КМУ від 28.12.2000 р. № 1921 (далі — Положення № 1921). 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, подається 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.

Але 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 № 1921.

Дмитро КУЧЕРАК
головний редактор журналу «Заробітна плата»

Як встановити відеоспостереження на підприємстві

Як законно встановити відеоспостереження на робочому місці?

Відеозйомка на робочому місці – це збирання, зберігання та використання інформації про особисте життя фізичної особи, тобто персональних даних такої особи. Щоб відеоспостереження було законним, воно має відбуватися за згодою працівника.

КЗпП зобов'язує роботодавця проінформувати працівника під підпис про умови праці (частина перша [ст. 29 КЗпП](#)), до яких можна віднести відеозйомку на робочому місці працівника. Такі умови праці повинні відображатись у правилах внутрішнього трудового розпорядку, інакше вони є незаконними.

Щоб дії роботодавця в разі встановлення відеонагляду були законними, необхідно:

- видати наказ про організацію відеоспостереження (*додаток*). З цим розпорядчим документом потрібно ознайомити всіх працівників, на робочих місцях яких проводиться відеоспостереження;
- зафіксувати в Правилах внутрішнього трудового розпорядку той факт, що на робочому місці встановлено систему відеоспостереження;
- у приміщенні, у якому встановлені камери відеоспостереження, на видному місці встановити попереджувальні таблички;
- ознайомити працівників, які обслуговують систему відеоспостереження, з Положенням про захист персональних даних, затвердженим на підприємстві, щоб уникнути розголошення персональної інформації про співробітників.

Наголошуємо, що згідно зі ст. 359 [Кримінального кодексу України](#) за використання негласних технічних засобів інформації передбачена кримінальна відповідальність. Відповідно до цієї норми незаконне придбання або збут спеціальних технічних засобів негласного отримання інформації, а також незаконне їх використання караються штрафом від 200 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням

волі на строк до чотирьох років, або позбавленням волі на той самий строк. Ті самі дії, вчинені повторно або за попередньою змовою групою осіб, караються позбавленням волі на строк від чотирьох до семи років. Дії, вчинені організованою групою, або якщо вони заподіяли істотну шкоду охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, державним чи громадським інтересам або інтересам окремих юридичних осіб, караються позбавленням волі на строк від семи до десяти років.

Тому, щоб не порушувати права працівників та норми законодавства, обов'язково слід отримати письмову згоду на відеоспостереження за робочим місцем співробітника і розмістити попереджувальні таблички на видному місці про те, що проводиться відеоспостереження. Така думка підтверджена [Рішенням Конституційного суду України від 20.01.2012 р. № 2-рп/2012](#).

Звертаємо увагу, що приховане відеоспостереження можуть проводити тільки правоохоронні органи за рішенням суду.

Отже, відеоспостереження на робочому місці має проводитися відкрито, про що працівники повинні бути належним чином повідомлені.

ОПТИМАЛ

150350 грн/міс

- ✓ Практикум кадровика
- ✓ KadrEX. Community
- ✓ Нотатки кадровика
- ✓ Класифікатор професій
- ✗ Повний доступ до всіх видань
- ✓ Посадові інструкції
- ✓ Зразки документів
- ✓ Інтерактивний календар
- ✗ Письмові консультації
- ✓ Робочі калькулятори
- ✗ Телефонні консультації
- ✗ Онлайн консультації

**АКЦІЙНА
ПРОПОЗИЦІЯ
ЧЕРВНЯ**

ЦІНА	АКЦІЙНА
4200 грн	1800 грн

PROFPRESSA.COM

Зразок наказу про організацію відеоспостереження на робочому місці

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

17.01.2023

Київ

№ 26-ОД

Про проведення відеоспостереження на робочому місці

З метою безпеки та контролю за поведінкою працівників на робочому місці, щоб виключити несумлінне виконання службових обов'язків, неправомірне використання майна роботодавця в особистих цілях

НАКАЗУЮ:

1. Керівнику технічної служби Андрію Андрущенку встановити відеокамери на робочих місцях.
2. Начальнику відділу кадрів Надії Чайці:
 - отримати згоду на обробку персональних даних всіх працівників товариства;
 - розробити зміни до Правил внутрішнього трудового розпорядку;
 - ознайомити всіх працівників під підпис зі змінами до Правил внутрішнього трудового розпорядку та цим наказом;
 - ознайомити технічну службу з Положенням про захист персональних даних.
3. Начальнику служби безпеки Сергію Сему встановити на робочих місцях працівників попереджувальні таблички про проведення відеоспостереження на робочому місці.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>

Таміла РАДЧЕНКО
голова редакторка журналу «Кадровик України»

Які документи надаються підприємством центру зайнятості у разі поновлення працівника на роботі

Колишня працівниця поновилася на роботі за рішенням суду, але після звільнення й під час суду вона перебувала на обліку в службі зайнятості. Центр зайнятості надіслав запит на підприємство щодо надання за цей період документів. Чи передбачена в такій ситуації відповідальність для підприємства?

По-перше, роботодавець зобов'язаний надати на вимогу територіального державного центру зайнятості відповідні документи.

Така норма передбачена пп. 1 частини другої [ст. 35 Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III (далі — [Закон № 1533](#)). У ній зазначено, що роботодавець зобов'язаний під час перевірки правильності використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі — Фонд) та достовірності поданих роботодавцем даних надавати посадовим особам територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції (державна служба зайнятості), необхідні документи та пояснення з питань, що виникають під час перевірки.

Також згідно з пп. 2 частини другої [ст. 35](#) Закону № 1533 роботодавець зобов'язаний подавати центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в установленому порядку відповідно до законодавства відомості про:

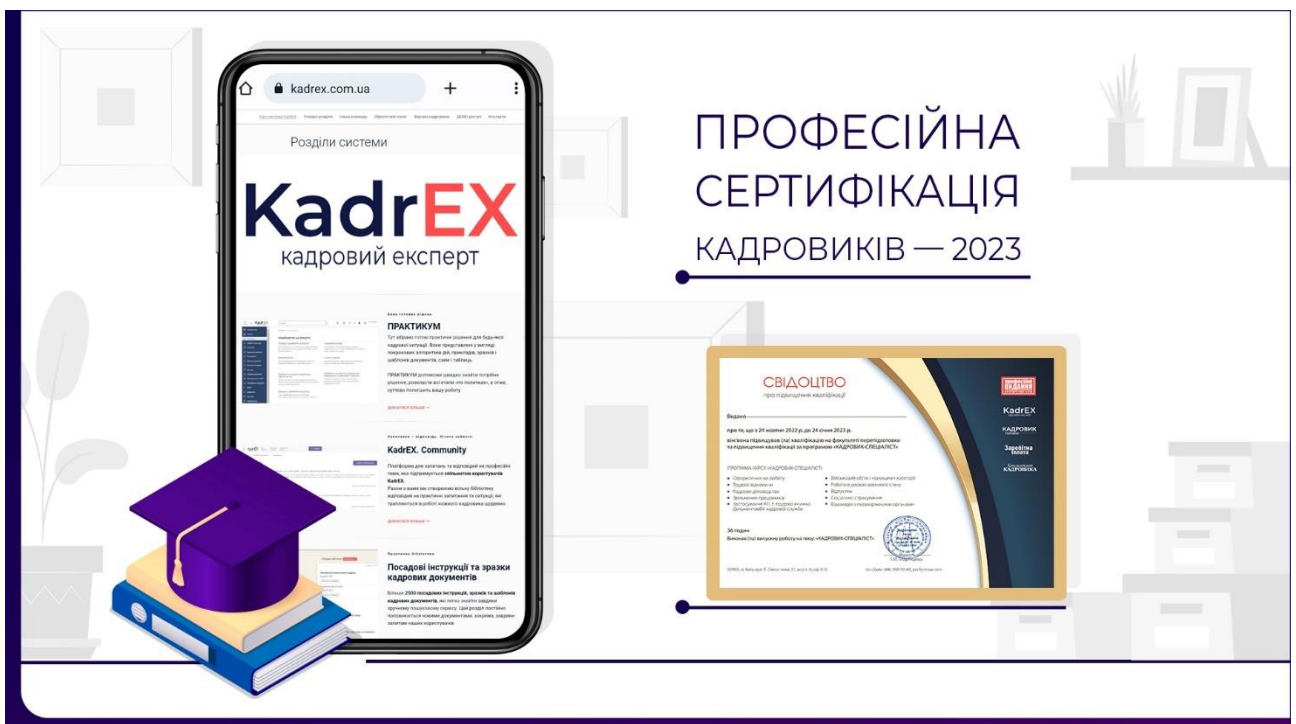
- прийняття на роботу працівників;
- розмір заробітної плати та використання робочого часу працівників;
- виплату застрахованим особам допомоги по частковому безробіттю;
- використання коштів Фонду за іншими визначеними цим Законом напрямками.

По-друге, частина четверта ст. 35 Закону № 1533 передбачає, що із роботодавця утримуються:

- сума виплаченого забезпечення та вартості наданих соціальних послуг безробітному в разі поновлення його на роботі за рішенням суду;
- незаконно виплачена безробітному сума забезпечення в разі неповідомлення про його прийняття на роботу;
- незаконно отримана сума допомоги по частковому безробіттю.

Отже, роботодавець зобов'язаний на вимогу державної служби зайнятості (його територіального органу) надати документи, що стосуються колишньої працівниці (поновленої за рішенням суду). Також якщо судове рішення про поновлення працівниці на роботі набуде законної сили, необхідно компенсувати Фонду суму допомоги по безробіттю, яку отримувала працівниця, поновлена на роботі за рішенням суду.

Таміла РАДЧЕНКО
головна редакторка журналу «Кадровик України»



ПРОФЕСІЙНА СЕРТИФІКАЦІЯ КАДРОВИКІВ — 2023

СВІДОЦТВО
ПРО ПРОВЕДЕННЯ СЕРТИФІКАЦІЇ

Видано:
при №, від 4 24 лютого 2023 р. до 24 лютого 2023 р.
активному виконанню обов'язків за професійною спеціальністю
КАДРОВИКІВ за програмою КАДРОВИКІВ СЕРТИФІКАЦІЯ

ПРОГРАМА ЦЕЛЮ НАДРОБИТІСЯ:

- Створення та ведення
- Завдання кадрів
- Кадрові документи
- Кадрові розрахунки
- Дієздатність та інвалідність
- Відомості про трудову діяльність
- Відомості про трудову діяльність
- Відомості про трудову діяльність

36 годин
Виконав: Інститут розвитку людини «Україна»

КадРЕХ
КАДРОВИК
ЗЕРКАЛО
КАДРОВИКА

КадРЕХ
кадровий експерт

Розділи системи

ПРАКТИКУМ

КадРЕХ Community

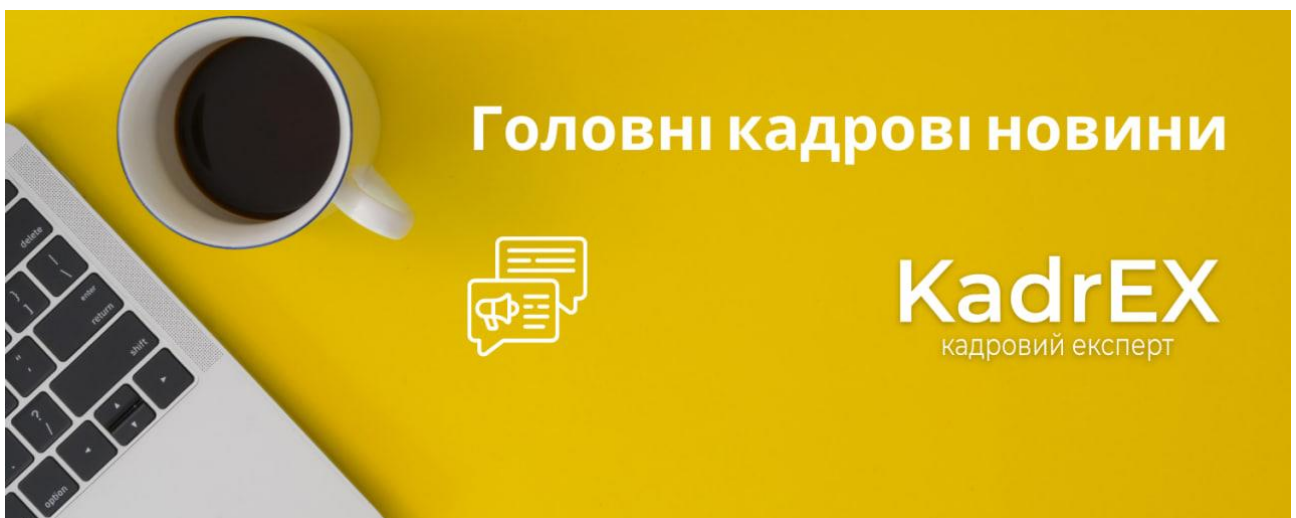
Посадові інструкції та зразки кадрових документів

Працівника направили на медогляд: як оформити й оплатити

Працівник надав повістку з ТЦК та СП, що його направляють на медогляд. Чи слід оплачувати час проходження медичного огляду? Як це оформити?

Статтю 21 [Закону України](#) «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-XII (далі — Закон № 2232) встановлено, що особи, які направляються відповідними районними (міськими) територіальними центрами комплектування та соціальної підтримки (далі — ТЦК та СП) на медичний огляд (медичне обстеження в амбулаторних чи стаціонарних умовах), лікування, звільняються від роботи на час, необхідний для виконання зазначених обов'язків та перебування в лікувальному закладі охорони здоров'я, із збереженням за ними місця роботи, займаної посади і середньої заробітної плати.

Але ж ми не знаємо, скільки часу він там проведе. Тому видаємо наказ (додаток 1), в якому вказуємо лише початкову дату, а кінцеву не зазначаємо.



**Додаток 1. Зразок наказу про увільнення працівника від роботи
у зв'язку з медоглядом за направленням ТЦК та СП**

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

НАКАЗ

12.05.2023

Київ

№ 110-К

Про увільнення від роботи
Переможця В. М.

Керуючись ст. 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ,

УВІЛЬНИТИ:

Переможця Віктора Миколайовича, водія автотранспортного засобу, від роботи зі збереженням місця роботи та середнього заробітку з 15 травня 2023 р. на час проходження медичного огляду за направленням Шевченківського районного у м. Києві ТЦК та СП.

Підстава: повістка Шевченківського районного у м. Києві ТЦК та СП.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений:

Переможець
12.05.2023

Віктор ПЕРЕМОЖЕЦЬ

Відповідно до п. 2 розділу IV Порядку організації експертизи тимчасової втрати працездатності, затвердженого наказом МОЗ України [від 09.04.2008 р. № 189](#), особам, які проходять обстеження за направленням військових комісаріатів (вони ж ТЦК та СП), видають довідку довільної форми, засвідчену підписом лікаря й печаткою суб'єкта господарювання.

На підставі цієї довідки вже відомо, скільки часу працівник проходив обстеження, тож видаємо наказ такого змісту, як наведено в *додатку 2*.

Додаток 2. Зразок наказу про оплату працівнику днів відсутності на роботі у зв'язку з медоглядом за направленням ТЦК та СП

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

НАКАЗ

19.05.2023

Київ

№ 115-К

Про оплату днів відсутності на роботі
Переможця В. М. у зв'язку з медоглядом за направленням ТЦК та СП

Керуючись ст. 21 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ,

ОПЛАТИТИ:

Переможцю Віктору Миколайовичу, водію автотранспортного засобу, у розмірі середнього заробітку час увільнення від роботи з 15 по 17 травня 2023 р. у зв'язку з проходженням медичного огляду за направленням Шевченківського районного у м. Києві ТЦК та СП.

Підстава: довідка міської лікарні № 2 м. Києва про проходження медогляду.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений:

Переможець
19.05.2023

Віктор ПЕРЕМОЖЕЦЬ

Як свідчать запитання, що надходять на пряму телефонну лінію журналу, бувають випадки, коли під час проходження працівником медогляду за направленням ТЦК та СП працівнику відкривають е-лікарняний. Чи підлягає він оплаті?

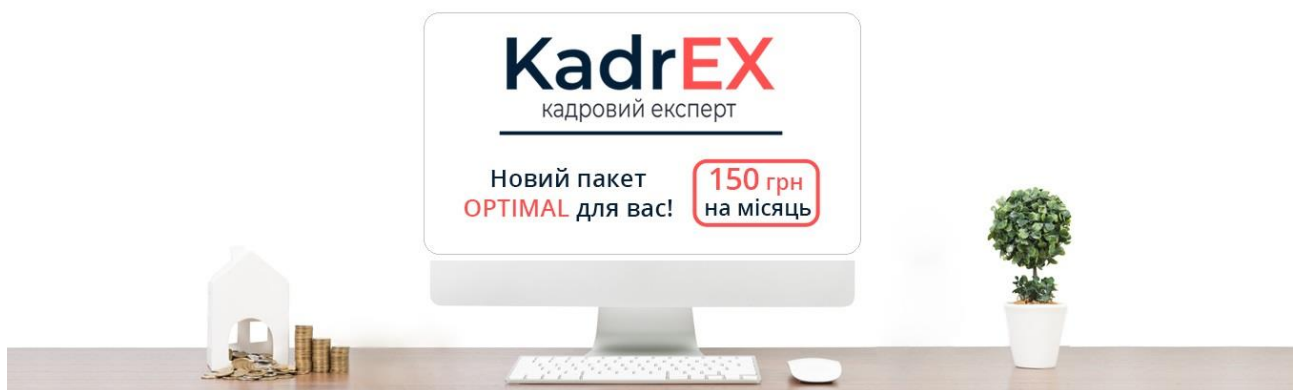
На сайті розміщено лист ПФУ [від 25.04.2023 р. № 2800-030401-8/22536](#). У ньому роз'яснюється, що працівнику за дні хвороби, які збіглися з періодом проходження курсів підвищення кваліфікації, допомога по тимчасовій

непрацездатності не надається, оскільки за період навчання передбачено збереження середньої заробітної плати.

З проходженням медогляду маємо аналогічну ситуацію: за працівником зберігається місце роботи та середній заробіток. Тому один з висновків — листок непрацездатності оплаті не підлягає. Правда, цікаво, чи треба тоді цей час відображати в додатку Д1 як період тимчасової непрацездатності. І чи не буде згодом у ході проведення перевірки правильності нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності ПФУ перевіряти, чи всі дні тимчасової непрацездатності правильно відображені у звітності.

А ще, як відомо, в переліку причин для відмови в оплаті листка непрацездатності (ст. 16 [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV; далі — Закон № 1105) немає такої причини відмови, як «допомога не надається за період збереження середнього заробітку». Тому листок непрацездатності можна оплачувати. Але надто буквально останнім часом ПФУ трактує Закон № 1105...

Дмитро КУЧЕРАК
головний редактор журналу «Заробітна плата»



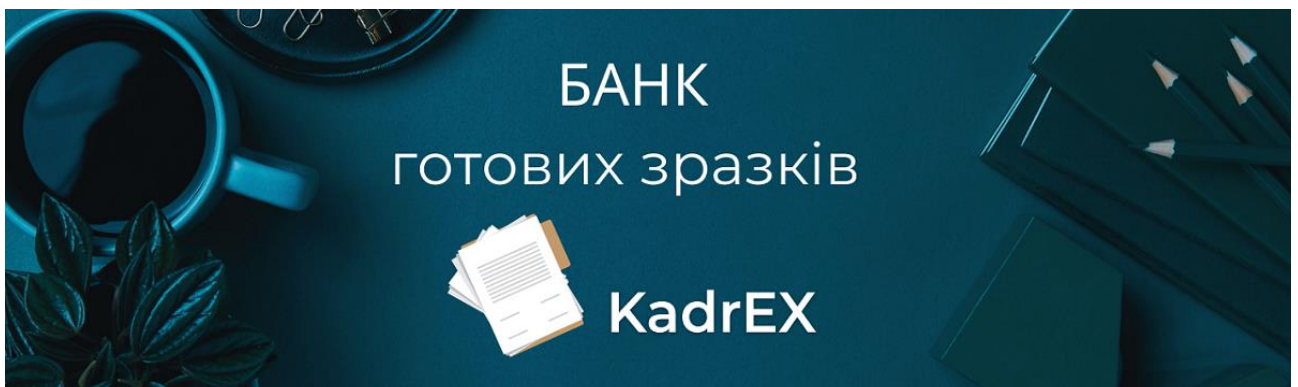
Бронювання ІТ-спеціалістів

У визначених законодавством випадках на період мобілізації можуть бути заброньовані і працівники, які належать до категорії ІТ-спеціалістів. Тож далі про критерії віднесення таких працівників до зазначеної категорії та про порядок їх бронювання.

Бронювання ІТ-спеціалістів, як і всіх інших працівників, здійснюється згідно із [Законом № 3543](#), а також іншими нормативними актами, основними з яких є [Порядок № 76](#) та [Порядок та критерії](#), затверджені постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76 відповідно до [ст. 25 Закону № 3543](#). У згаданих документах ідеться переважно про узагальнені категорії працівників, серед яких можуть бути і ІТ-спеціалісти. Водночас [Порядок та критерії](#) містить окремі норми, які стосуються безпосередньо ІТ-спеціалістів, зокрема, коли йдеться про працівників підприємств, які є резидентами Дія Сіті.

Які підприємства можуть забронювати ІТ-спеціалістів на період мобілізації?

Якщо йдеться про бронювання працівників, то основна увага приділяється певним категоріям підприємств, установ і організацій, які можуть бронювати своїх фахівців на час мобілізації. Наприклад, у частині першій [ст. 25 Закону № 3543](#) наведені категорії підприємств, установ і організацій, військовозобов'язані працівники яких можуть бути заброньовані на період мобілізації. Серед таких працівників можуть бути і фахівці ІТ-сфери (*таблиця 1*).



Таблиця 1. ІТ-спеціалісти яких підприємств можуть бути заброньовані

Категорії підприємств, установ і організацій, які можуть бронювати працівників	ІТ-спеціалісти, які можуть бути заброньовані
Органи державної влади, інші державні органи, органи місцевого самоврядування (якщо це необхідно для забезпечення функціонування зазначених органів)	Працівники відділу інформаційних технологій, які забезпечують ведення електронних баз даних (ресстрів тощо) відповідного державного органу, без ведення яких неможливе нормальне функціонування цього органу
Підприємства, установи і організації, яким встановлено мобілізаційні завдання (замовлення) (якщо це необхідно для виконання встановлених мобілізаційних завдань (замовлень))	Адміністратор системи (системний адміністратор), який забезпечує функціонування комп'ютерної мережі підприємства, без чого підприємство не може нормально функціонувати та виконувати встановлене йому мобілізаційне завдання
Підприємства, установи і організації, які здійснюють виробництво товарів, виконання робіт і надання послуг, необхідних для забезпечення потреб ЗСУ, інших військових формувань	Програмісти комп'ютерної компанії, яка розробляє (модернізує) прикладне програмне забезпечення, потрібне для ЗСУ
Підприємства, установи і організації, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період (такі підприємства та організації визначаються згідно з Порядком та критеріями)	ІТ-спеціалісти підприємств, установ і організацій різних галузей економіки та органів управління, які зазначені у п. 2 Порядку та критеріїв або які відповідають 2-3 критеріям визначення підприємств критично важливими для цілей бронювання військовозобов'язаних

Якими критеріями визначення підприємств критично важливим керуватися сфері цифровізації?

У відповідності до пп. 4 п. 2 [Порядку та критеріїв](#) для підприємств сфери цифровізації, де працюють переважна більшість ІТ-спеціалістів, були затверджені [Критерії № 30](#).

Зокрема, згідно з п. 3 [Критеріїв № 30](#) підприємство визначається таким, що має важливе значення для національної економіки в сфері цифровізації, якщо воно відповідає одному або більше критеріям, що визначені у п. 1 [Критеріїв № 30](#). Тож, підприємство, установа або організація має:

- **забезпечувати функціонування та розвиток інфраструктури широкосмугового доступу до мережі Інтернет та електронних комунікацій**, і зокрема такі підприємство, установа або організація:
 - є уповноваженим представником іноземного постачальника радіообладнання та/або технічних засобів електронних комунікацій та/або програмних продуктів, необхідних для планування, підтримки, обслуговування, налаштування, будівництва мереж тощо;
 - здійснює технічне обслуговування, ремонт, будівництво електронних комунікаційних мереж, що забезпечують надання електронних комунікаційних послуг 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;
 - є виробником радіообладнання та/або технічних засобів електронних комунікацій, основним видом діяльності якого згідно з кодами [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 тощо;
- **надавати електронні довірчі послуги** — підприємство, установа або організація є кваліфікованими надавачами електронних довірчих послуг та сформували кваліфіковані сертифікати електронних підписів у кількості, що становить не менше ніж 1 тисяча за попередній звітний рік;
- **провадити діяльність у сфері ІТ-індустрії**, а саме здійснювати один або кілька видів діяльності, визначених частиною четвертою [ст. 5 Закону № 1667](#), в т. ч. види діяльності, визначені КМУ відповідно до цієї статті, а також має:
 - розмір середньої заробітної плати працівників за останній календарний квартал не менше, ніж еквівалент 1200 євро;
 - середньооблікову кількість працівників за останній календарний квартал не менше дев'яти осіб;

- **забезпечувати функціонування публічних електронних реєстрів** та/або баз даних, національних електронних інформаційних ресурсів, і зокрема надавати:
 - 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;
 - послуги (здійснювати заходи) із розроблення, створення (побудови), модернізації, розвитку, впровадження та супроводження, адміністрування (технічного адміністрування) публічних електронних реєстрів, баз даних, національних електронних інформаційних ресурсів тощо.
- **розвивати ІТ-індустрію**, і зокрема надавати безповоротну фінансову допомогу суб'єктам господарювання приватного сектору економіки які провадять інноваційну діяльність, реалізують інноваційні проекти, здійснюють діяльність із створення технологій, діяльність, яка належить до креативних індустрій тощо;
- **забезпечувати інформаційну протидію агресору засобами інформаційних (автоматизованих), інформаційно-комунікаційних систем**, а також в мережі Інтернет —якщо одним із основних видів діяльності такого підприємства, установи або організації станом на 01.01.2022 р. згідно з [КВЕД-2010](#) є один із 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 веб-вузлах і пов'язана з ними діяльність.

Для підтвердження відповідності зазначеним критеріям, підприємство, установа або організація має надати інформацію (довідку) за підписом керівника.

ПРИКЛАД

Підприємство А є резидентом Дія Сіті й не має заборгованості зі сплати ЄСВ, але при цьому воно не відповідає всім іншим критеріям, визначеним у п. 2 [Порядку та критеріїв](#). Таке підприємство не може забронювати своїх ІТ-

спеціалістів, адже підприємства ІТ-індустрії повинні відповідати щонайменше трьом критеріям (підприємство А відповідає лише двом).

Підприємство Б також здійснює діяльність у сфері ІТ-індустрії, хоча і не є резидентом Дія Сіті. При цьому воно також не має заборгованості зі сплати ЄСВ, загальна сума його податків становить еквівалент 1,7 млн євро, а сума надходжень в іноземній валюті за звітний період дорівнює 35 млн євро. Підприємство Б відповідає трьом критеріям згідно з п. 2 [Порядку та критеріїв](#), тож воно може забронювати своїх ІТ-спеціалістів.

Підприємство В працює у сфері комп'ютерного програмування і забезпечує інформаційну протидію агресору засобами інформаційно-комунікаційних систем, і таким чином відповідає одному критерію, передбаченому у [Критеріях № 30](#) (пп. 6 п. 1), що у свою чергу означає, що воно відповідає і одному критерію згідно з п. 2 [Порядку та критеріїв](#) (пп. 4). Разом з тим, якщо на підприємстві низький рівень заробітної плати та воно не є резидентом Дія Сіті тощо, підприємство не відповідає іншим критеріям згідно з п. 2 [Порядку та критеріїв](#). А отже, підприємство В не може забронювати своїх ІТ-спеціалістів, оскільки воно відповідає лише одному критерію згідно з п. 2 [Порядку та критеріїв](#) замість потрібним мінімальним трьом.

Додамо, що на підприємствах, в установах і організаціях, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, може працювати різна кількість ІТ-спеціалістів. Наприклад, значна частка саме ІТ-спеціалістів буде серед працівників підприємств, які є резидентами Дія Сіті, а також серед фахівців тих підприємств, діяльність яких пов'язана зі сферою інформаційно-комунікаційних технологій та іншими суміжними сферами. Зокрема, деякі найважливіші такі підприємства, установи та організації наведені в [Переліку](#) об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, затвердженому постановою КМУ від 04.03.2015 р. № 83, наприклад:

- *Державний центр кіберзахисту та протидії кіберзагрозам Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України;*
- *Державний науково-дослідний інститут спеціального зв'язку та захисту інформації;*
- *ПрАТ «Український інститут із проектування і розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури «Діпрозв'язок»;*

- *Державне підприємство «Мультимедійна платформа іномовлення України» тощо.*

Які посади можуть обіймати ІТ-спеціалісти?

Порядок та організація бронювання, переліки посад і професій військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню на період мобілізації та на воєнний час, визначаються Законом № 3543, актами Президента України та КМУ (частина третя [ст. 25 Закону № 3543](#)). На сьогодні [Закон № 3543](#) не містить посад або професій ІТ-спеціалістів, але припускаємо, що вони можуть міститися у Переліку № 493 (*розпорядження КМУ, яким затверджений цей перелік, призначене для службового користування, тож приклади таких посад у статті не наводимо*).

Зауважимо, що під час бронювання ІТ-спеціалістів необов'язково брати до уваги наявність посади саме в Переліку № 493, якщо будуть дотримані вимоги [Закону № 3543](#), [Порядку № 76](#) та [Порядку та критеріїв](#). Це пояснюється тим, що в абз. 3 п. 3 [Порядку № 76](#) зазначається, що відповідні органи та підприємства **під час формування списків** на бронювання **можуть** (але не зобов'язані!) враховувати Перелік № 493. Тобто якщо підприємство, яке підпадає під дію частини першої [ст. 25 Закону 3543](#), вважатиме, що йому потрібно забронювати певного працівника, який працює на посаді ІТ-спеціаліста, яка не згадується у Переліку № 493 (бо від нього залежить, наприклад, можливість надання певних послуг з комп'ютерного забезпечення ЗСУ), то воно може внести такого фахівця до списку заброньованих на час мобілізації. І навпаки, працівники, які обіймають посади ІТ-спеціалістів, які згадуються у Переліку № 493, можуть не вноситися до такого списку.

У п. 2 [Порядку та критеріїв](#) наведено і такий критерій, як наявність у підприємства статусу резидента Дія Сіті. З цього можна дійти висновку, що серед ІТ-спеціалістів можуть бути працівники різних професійних спеціалізацій (категорій), посадові завдання та обов'язки яких пов'язані із видами діяльності, наведеними у частині четвертій [ст. 5 Закону № 1667](#), який регулює основні питання функціонування правового режиму Дія Сіті. Зокрема, такими видами діяльності можуть бути:

- комп'ютерне програмування, консультування з питань інформатизації, діяльність із керування комп'ютерним устаткуванням;
- видання програмного забезпечення;

- надання програмних продуктів у режимі «онлайн» та надання вебпослуг із доставки програмних додатків;
- освітня діяльність у галузі інформаційних технологій;
- оброблення даних і пов'язана із цим діяльність, крім надання інфраструктури для оброблення даних та розміщення (хостингу) і послуг з розміщення (хостингу), та діяльність вебпорталів;
- дослідження та експериментальні розробки у сфері природничих і технічних наук щодо інформаційних та інформаційно-комунікаційних технологій;
- проведення маркетингових кампаній та надання рекламних послуг з використанням програмного забезпечення, розробленого за участю резидента Дія Сіті, у мережі «Інтернет» та/або на пристроях користувачів;
- діяльність організаторів кіберспортивних змагань, кіберспортивних команд, спеціалізованих комп'ютерних центрів та/або клубів, призначених для проведення кіберспортивних змагань, а також студій трансляцій кіберспортивних змагань;
- діяльність постачальника послуг, пов'язаних з обігом віртуальних активів;
- забезпечення кібербезпеки інформаційно-комунікаційних систем, програмних продуктів та інформації, що в них обробляється; розроблення та впровадження організаційних заходів, програмних та апаратно-програмних продуктів, призначених для запобігання кіберінцидентам, виявлення та захисту від кібератак тощо;
- діяльність з проектування (конструювання), дослідження, тестування (випробування) технологій, пристроїв і систем робототехніки з використанням комп'ютеризованих систем управління;
- інші види діяльності, визначені КМУ в порядку, встановленому [Законом](#) України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» від 11.09.2003 р. № 1160-IV.

Приклади професійних назв робіт ІТ-спеціалістів з Національного класифікатора України «Класифікатор професій» ДК 003:2010, які пов'язані з окремими видами діяльності згідно з частиною четвертою [ст. 5 Закону № 1667](#) і які можуть бути зазначені у графі «Найменування посади» у списках військовозобов'язаних, що підлягають бронюванню згідно з додатком 1 до [Порядку № 76](#), наведені в *таблиці 2*.

Таблиця 2. Приклади професійних назв робіт у ІТ-сфері згідно з КП

Професійна назва роботи у КП	Код КП	Класифікаційне угруповання у КП		
Начальник обчислювального (інформаційно-обчислювального) центру	1210.1	Керівники підприємств, установ та організацій		
Головний програміст	1236	Керівники підрозділів комп'ютерних послуг		
Головний фахівець з програмного забезпечення				
Начальник центру (обчислювального, інформаційно-обчислювального)				
Начальник зміни обчислювального (інформаційно-обчислювального) центру				
Менеджер (управитель) систем з інформаційної безпеки	1495	Менеджери (управителі) систем з інформаційної безпеки		
Професіонал з інформаційного забезпечення геологорозвідувальних робіт	2114.2	Геологи та геофізики		
Аналітик операційного та прикладного програмного забезпечення	2131.2	Розробники обчислювальних систем		
Аналітик програмного забезпечення та мультимедіа				
Адміністратор бази даних				
Адміністратор доступу				
Адміністратор задач				
Адміністратор системи				
Аналітик комп'ютерних систем				
Інженер з комп'ютерних систем				
Інженер з програмного забезпечення комп'ютерів				
Інженер-дослідник з комп'ютеризованих систем та автоматики				
Молодший науковий співробітник (програмування)			2132.1	Наукові співробітники (програмування)
Науковий співробітник-консультант (програмування)				
Програміст прикладний			2132.2	Розробники комп'ютерних програм
Програміст системний				
Конструктор систем кібербезпеки				
Програміст (база даних)				
Інженер-програміст				
Адміністратор мереж і систем	2139.2	Професіонали в інших галузях обчислень		
Аналітик з безпеки інформаційно комунікаційних систем				
Аудитор інформаційних технологій (з кібербезпеки)				

Аудитор програм інформаційних технологій		
Експерт з управління інформаційними технологіями		
Фахівець з кібердосліджень та розробок систем безпеки		
Фахівець з питань безпеки (інформаційно-комунікаційні технології)		
Інженер інформаційно-комунікаційних систем	2144.2	Інженери в галузі електроніки та електронних комунікацій
Інженер інформаційно-комунікаційних технологій		
Інструктор-методист з інформаційної безпеки та кібербезпеки	2359.2	Інші професіонали в галузі навчання
Науковий співробітник (інформаційна аналітика)	2433.1	Наукові співробітники (інформаційна аналітика)
Технік обчислювального (інформаційно-обчислювального) центру	3114	Технічні фахівці в галузі електроніки та електронних комунікацій
Фахівець з інформаційних технологій	3121	Техніки-програмісти
Фахівець з розробки та тестування програмного забезпечення		
Фахівець з розроблення комп'ютерних програм		
Технік-програміст		
Оператор інформаційно-комунікаційних мереж	4112	Оператори машин для оброблення текстів і подібні професії
Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення	4113	Оператори із збору даних

Водночас врахуйте, що навіть якщо працівник належить до однієї з наведених або інших професійних категорій ІТ-сфери, це ще не означає, що він автоматично буде заброньований на час мобілізації. Адже він не лише повинен працювати на підприємстві, в установі, організації, що зазначені в частині першій [ст. 25 Закону № 3543](#), — роботодавець для його бронювання має виконати певні дії, внаслідок яких буде прийнято рішення про надання або відмову в наданні відстрочки від призову на військову службу під час мобілізації. До того ж деякі ІТ-спеціалісти можуть мати дефіцитні військово-облікові спеціальності, тож Генштаб ЗСУ може й не погодити бронювання таких ІТ-фахівців.

Які IT-спеціалісти (не) підлягають бронюванню?

Не всі IT-спеціалісти підлягають автоматичному бронюванню, якщо вони працюють на підприємствах, в установах та організаціях, вказаних у частині першій [ст. 25 Закону № 3543](#). Зокрема, **не потрібно бронювати IT-спеціалістів**, які:

- мають відстрочку від призову на іншій законній підставі (наприклад, чоловіки, на утриманні яких є троє чи більше дітей тощо);
- не є військовозобов'язаними (наприклад, якщо це чоловіки старші за 60 років або жінки, які не мають військово-облікової спеціальності та не включені до військового обліку тощо);
- мають **дефіцитні** військово-облікові спеціальності, вказані у відповідних документах Міноборони, наприклад, у [листі](#) від 11.03.2022 р. № 220/1469 тощо (за винятком керівників, які підлягають бронюванню незалежно від наявної в них військово-облікової спеціальності).

Також слід зазначити, що згідно з [Порядком № 76](#) включати у списки на бронювання у переважній більшості випадків можна лише 50 % військовозобов'язаних працівників відповідних підприємств, установ та організацій (за винятком деяких категорій керівників і підприємств, зокрема, паливно-енергетичного комплексу, міжнародних організацій тощо). У той же час у [Порядку № 76](#) зазначається, що в разі обґрунтованої потреби кількість заброньованих може перевищити 50 %, але при цьому критерії та порядок визначення такої обґрунтованої потреби в [Порядку № 76](#) на цей час відсутні.

ПРИКЛАД

У комп'ютерній компанії, яка є критично важливим для економіки України підприємством і підпадає під дію частини першої [ст. 25 Закону № 3543](#), працює 10 військовозобов'язаних IT-спеціалістів, враховуючи і її керівника. У цьому випадку бронюванню підлягають 50 % військовозобов'язаних працівників, тобто 5 працівників (керівник + 4 інших працівники).

В організації, яка реалізує проекти міжнародної технічної допомоги з питань комп'ютеризації, працює разом з її керівником 10 військовозобов'язаних IT-спеціалістів. Усі 10 цих IT-спеціалістів підлягають бронюванню.

У самостійному структурному підрозділі з інформаційних технологій органу державного управління, юрисдикція якого поширюється на всю територію України, працює 10 ІТ-спеціалістів, враховуючи керівника структурного підрозділу та його заступника. У цьому випадку бронюванню підлягають 6 ІТ-спеціалістів (1 керівник + 1 його заступник + 50 % від 8 інших ІТ-спеціалістів).

Не підлягають бронюванню ІТ-спеціалісти (навіть у разі наявності їх посад у Переліку № 493), які працюють на підприємстві, в установі та організації, що не підпадають під дію частини першої [ст. 25 Закону № 3543](#).

Окремо стоїть питання бронювання ІТ-спеціалістів, які виконують завдання в межах діяльності підприємства, яке є резидентом Дія Сіті. Це пов'язано з тим, що у частині четвертій [ст. 4 Закону № 1667](#) зазначається, що для провадження господарської діяльності **резидент Дія Сіті має право залучати:**

- працівників — на підставі трудових договорів (контрактів);
- гіг-спеціалістів — на підставі гіг-контрактів відповідно до [Закону № 1667](#) (згідно з п. 2 частини першої [ст. 1 Закону № 1667](#) гіг-спеціаліст — це фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем);
- підрядників та виконавців, у т. ч. фізичних осіб — підприємців, — на підставі інших цивільно-правових чи господарсько-правових договорів у порядку, визначеному законодавством.

Також у [Законі № 1667](#) згадується термін «фахівець». Відповідно до п. 15 частини першої [ст. 1 Закону № 1667](#) ним вважається працівник чи гіг-спеціаліст резидента Дія Сіті або фізична особа (фізична особа — підприємець), залучена резидентом Дія Сіті на підставі іншого цивільно-правового чи господарсько-правового договору про виконання робіт (надання послуг) у межах здійснення видів діяльності, передбачених частиною четвертою [ст. 5 Закону № 1667](#) (див. вище).

Тобто виконувати інколи однакові завдання та обов'язки, наприклад з розробки певного програмного забезпечення на підприємстві, яке є резидентом Дія Сіті, можуть усі фахівці (і працівники, і гіг-спеціалісти, і фізичні особи — підприємці), але забронювати в разі призову на військову

службу під час мобілізації (внести до списку військовозобов'язаних, що підлягають бронюванню) таке підприємство може лише працівників.

Питання можливості та порядку бронювання інших «фахівців» у резидента Дія Сіті на сьогодні ще не вирішені, хоча існує думка, що зазначені гіг-спеціалісти або фізичні особи — підприємці можуть самостійно звернутися до Мінцифри із запитом про надання їм відповідного статусу для бронювання (надання відстрочки від призову). Але на цей час механізму такого звернення ІТ-спеціалістів немає.

Який порядок бронювання ІТ-спеціалістів?

У частині третій [ст. 25 Закону № 3543](#) зазначається, що під час дії воєнного стану бронювання військовозобов'язаних може здійснюватися за списком військовозобов'язаних, поданим у встановленому КМУ порядку відповідним підприємством, установою або організацією, зазначеними у частині [ст. 25 Закону № 3543](#). Тобто для того, щоб забронювати ІТ-спеціалістів, таке підприємство, установа або організація повинна внести їх до відповідного списку.

Водночас внесення певного ІТ-спеціаліста до списку ще не означає, що він обов'язково буде заброньований, адже у п. 2 [Порядку № 76](#) зазначається, що бронювання військовозобов'язаних, вказаних у п. 1 [Порядку № 76](#) (тобто тих військовозобов'язаних, які працюють на підприємствах, в установах або організаціях, наведених у частині першій [ст. 25 Закону № 3543](#)), здійснюється **згідно з рішенням Мінекономіки** за списками військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час, **погодженими** Генштабом ЗСУ (СБУ, Службою зовнішньої розвідки).

Зазначені списки подаються за формою згідно з додатком 1 до [Порядку № 76](#) в паперовій та/або електронній формі (у форматах Excel та PDF) разом з відповідним обґрунтуванням та довідкою про кількість військовозобов'язаних за формою згідно з додатком 2 до [Порядку № 76](#) (детальніше про це [див. тут](#)).

Пропонуємо вам приєднатися до каналу **Kadrex**



Список нормативно-правових актів та скорочень, використаних у статті

- [Закон № 3543](#) — Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 р. № 3543-XII
- **Закон № 1667** — Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX
- [Порядок № 76](#) — 180
- військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, затверджений постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76
- [Порядок та критерії](#) — 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
- **Перелік № 493** — Переліки посад і професій військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню на період мобілізації та на воєнний час, затверджені розпорядженням КМУ від 18.03.2015 р. № 493
- [Критерії № 30](#) — **Критерії, за якими здійснюється визначення підприємств, установ та організацій, які мають важливе значення для галузі національної економіки в сфері цифровізації, затверджені наказом Міністерства цифрової трансформації України від 23.03.2023 р. № 30**
- [КВЕД-2010](#) — Національний класифікатор України класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту України від 11.10.2010 р. № 457
- **КВЕД** — класифікація видів економічної діяльності

Олександр КЛИМЕНКО
консультант із соціально-трудова відносин



KadrEX
COMMUNITY

КАДРОВА ВЗАЄМОДОПОМОГА

Дефіцитні для Збройних сил України військово-облікові спеціальності працівників, яких заборонено бронювати

Працівники яких військово-облікових спеціальностей не підлягають бронюванню у воєнний час?

Відповідно до [листа від 20.04.2023 р. № 300/1/С/3886](#) Генштаб ЗСУ надав перелік дефіцитних для ЗСУ військово-облікових спеціальностей (далі — ВОС), працівники яких не підлягають бронюванню згідно з вимогами п. 7 [Порядку](#) організації та ведення військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, затвердженого постановою КМУ від 30.12.2022 р. № 1487.

Військово-облікова спеціальність — це військова спеціальність військовозобов'язаного та військовослужбовця для його обліку та використання у військовій справі.

Інформація про ВОС міститься у військовому квитку або тимчасовому посвідченні військовозобов'язаного.

Військово-облікові спеціальності визначаються окремо для осіб офіцерського складу і окремо — для осіб рядового, сержантського і старшинського складу.



Номери військово-облікових спеціальностей військовозобов'язаних, яких заборонено бронювати

Склад	ВОС
Рядовий Сержантський Старшинський ^[1]	003, 004, 008, 015, 016, 019, 021, 028, 029, 034, 035, 036, 037, 039, 047, 048, 054, 055, 058, 065, 069, 070, 071, 072, 106, 107, 108, 110, 113, 117, 118, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 143, 144, 145, 146, 147, 153, 163, 178, 183, 184, 210, 216, 220, 221, 223, 225, 233, 234, 245, 248, 250, 251, 260, 261, 262, 265, 267, 307, 320, 323, 326, 340, 379, 381, 382, 383, 403, 420, 460, 474, 500, 501, 502, 503, 507, 525, 527, 528, 530, 531, 538, 543, 544, 549, 550, 554, 569
Офіцерський (за групами ВОС) ^[2]	02, 03, 04, 06*, 08, 09, 10, 12, 14, 34, 44, 46**, 49, 50, 52, 53, 54, 70, 90
Примітка: * У групі 06 дефіцитними офіцерськими ВОС визначено виключно такі: 060100, 060300, 061000, 061200, 061300, 061400, 061401, 061500, 061610 (решта ВОС групи 06 бронюються). ** У групі 46 дефіцитними є такі офіцерські ВОС: 460100, 461000, 461003, 461100, 461102, 461103, 461200, 461300, 461304, 462202 (решта ВОС групи 46 бронюються).	

^[1] Номери військово-облікових спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу повинні відповідати [наказу](#) Міністерства оборони України «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» від 07.09.2020 р. № 317.

^[2] Номери військово-облікових спеціальностей офіцерського складу повинні відповідати Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 20.06.2012 р. № 412/ДСК (у вільному доступі його не знайти, адже він містить гриф «Для службового користування»).

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

Ваш працівник — «чорнобильець»

Які працівники належать до «чорнобильців»

У загальному розумінні «чорнобильцями» вважаються особи, які так чи інакше постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській атомній електростанції (ЧАЕС) у 1986 р. Згідно зі [ст. 9](#) Закону № 796 до таких осіб належать:

- учасники ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС — громадяни, які брали безпосередню участь у ліквідації аварії та її наслідків у зоні відчуження (ст. 10, 14 Закону № 796);
- потерпілі від Чорнобильської катастрофи — громадяни, включаючи дітей, які зазнали впливу радіоактивного опромінення внаслідок аварії на ЧАЕС (ст. 11, 14 Закону № 796).

Основним документом, що підтверджує статус особи-«чорнобильця», є посвідчення. Порядок видачі таких посвідчень регулюється Постановою № 551, у додатках до якої наведені зразки посвідчень для різних категорій осіб, потерпілих від аварії на ЧАЕС, а також для учасників ліквідації наслідків цієї аварії.

Особа, яка є «чорнобильцем», для підтвердження свого статусу повинна мати одне із таких посвідчень:

- учасника ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС категорії 1, 2 або 3 (додатки 1, 5, 9 до Постанови № 551);
- потерпілого від Чорнобильської катастрофи категорії 1, 2 або 3 (додатки 3, 8, 11 до Постанови № 551).

Право на пільги та компенсації для «чорнобильців» та працівників ЧАЕС

«Чорнобильці» є пільговою категорією населення, тож для них законодавством передбачено низку пільг: медичних, житлово-комунальних, транспортних, освітніх, податкових, трудових, у сфері соціальних послуг та

обслуговування. Далі розглянемо лише ті пільги та компенсації, які надаються «чорнобильцям» за місцем роботи.

Для встановлення пільг і компенсацій «чорнобильці» поділені на категорії (частина перша ст. 14 Закону № 796). Для кожної з категорій передбачені свої пільги та компенсації.

Окрім «чорнобильців», право на окремі пільги та компенсації, передбачені Законом № 796, також мають:

- особи, які працювали з моменту аварії до 1 липня 1986 р. не менше 14 календарних днів або не менше трьох місяців протягом 1986–1987 рр. за межами зони відчуження на роботах з особливо шкідливими умовами праці (за радіаційним фактором), пов'язаними з ліквідацією наслідків Чорнобильської катастрофи, що виконувалися за урядовими завданнями (частина друга ст. 14 Закону № 796);
- працівники, які в теперішній час працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення (далі — ТРЗ).

Щоб отримувати трудові пільги та компенсації, передбачені для працівників-«чорнобильців» за місцем роботи, особа, яка має на них право, повинна під час працевлаштування надати керівництву підприємства документ, що підтверджує її статус, тобто посвідчення учасника ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС або посвідчення потерпілого від Чорнобильської катастрофи.

Трудові пільги для працівників-«чорнобильців»

Загалом трудові відносини із працівниками-«чорнобильцями» будуються в такому ж порядку, як і з іншими працівниками. Зокрема, під час працевлаштування для «чорнобильців» не передбачено жодних привілеїв: вони приймаються на роботу без конкурсу або на конкурсній основі нарівні з іншими кандидатами, які не мають такого статусу.

Не передбачено для таких працівників і особливих умов праці. Також не встановлено жодних нюансів у разі звільнення «чорнобильця» з власної ініціативи. У той же час «чорнобильці» мають право на певні трудові пільги та компенсації (таблиця 1).

Таблиця 1. Трудові пільги для працівників-«чорнобильців» і осіб, які працюють на ТРЗ

Категорія працівника	Пільги та компенсації	Законодавчі норми
Робочий час		
Особи, що працюють (несуть службу) в зоні відчуження	Скорочена тривалість робочого часу — не більш як 36 годин на тиждень	Абзац восьмий Постанови № 831
	Зарахування часу роботи або служби до стажу роботи і вислуги років у полуторному розмірі	Абзац шостий Постанови № 831
Охорона праці		
Особи, що постійно працюють (виконують службові обов'язки) в зоні відчуження вахтовим методом	Безоплатне забезпечення за встановленими нормами засобами індивідуального захисту, спецодягом і взуттям, місцем у гуртожитку, лікувально-профілактичним харчуванням	Абзац п'ятий Постанови № 831
Особи, відряджені в зону відчуження	Безоплатне забезпечення засобами індивідуального захисту, спецодягом і взуттям	Абзац сьомий Постанови № 831
Переведення за станом здоров'я на нижчеоплачувану роботу		
«Чорнобильці» 1, 2, 3 ^ш категорії	Виплата різниці між попереднім заробітком і заробітком на новій роботі до встановлення інвалідності або одужання, але не більше одного року, у разі переведення у зв'язку зі станом здоров'я на нижчеоплачувану роботу	Пункт 7 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 частини першої ст. 22 Закону № 796; пп. 7 п. 4 Порядку № 936
Надання відпусток		
«Чорнобильці» 1, 2 категорії	Використання чергової щорічної відпустки в зручний час	Пункт 22 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21 Закону № 796;
	Отримання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати строком 14 робочих днів на рік (або 16 календарних днів)	пп. 9 п. 4 Порядку № 936
«Чорнобильці» 3 категорії	Щорічне отримання одним із батьків, що має неповнолітню дитину і проживає на ТРЗ, відпустки	Пункт 3 частини першої

	строком до 14 робочих днів без збереження заробітної плати	ст. 22 Закону № 796
Працівники, які працюють (перебувають у відрядженні) на ТРЗ	Збільшена тривалість щорічної відпустки в разі роботи (перебування у відрядженні) на ТРЗ: — у зоні відчуження та обов'язкового відселення — 44 календарних днів ¹ (загальна тривалість відпустки не більше 56 к. дн.); — у зоні добровільного відчуження — 37 календарних днів ² (загальна тривалість відпустки не більше 49 к. дн.); — у зоні посиленого радіологічного контролю — 30 календарних днів ² (загальна тривалість відпустки не більше 42 к. дн.)	Стаття 47 Закону № 796
Працівниці, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи	Надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 180 календарних днів (90 к. дн. — до пологів та 90 к. дн. — після пологів), яка обчислюється сумарно й надається незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів, з оплатою в розмірі повного заробітку незалежно від страхового стажу та місця роботи	Абзац перший п. 10 частини першої ст. 30 Закону № 796
Зміни в організації виробництва та праці, що призводять до вивільнення працівників		
«Чорнобильці» 1, 2, 3 ¹ категорії	Переважне право залишення на роботі в разі вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, в т. ч. у разі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, а також на працевлаштування	Пункт 7 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 частини першої ст. 22 Закону № 796
	Працевлаштування з урахуванням побажань працівника в разі його вивільнення у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників	Пункт 7 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 частини першої ст. 22 Закону № 796;
	Збереження за бажанням працівника посадового окладу, тарифної ставки (окладу) на новому місці роботи, але не більше одного року, в разі вивільнення працівника у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників	пп. 6 п. 4 Порядку № 936
	Можливість навчання нових професій (спеціальностей) із збереженням у встановленому порядку середньої зарплати за останнім місцем роботи за весь період перепідготовки, але не більше одного року, в разі вивільнення працівника у	

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

Працівники, зайняті ремонтом та обслуговуванням забруднених внаслідок аварії на ЧАЕС технічних засобів і обладнання	Підвищення на 25 % тарифної ставки (відрядної розцінки) і посадового окладу в разі виконання робіт з ремонту та обслуговування технічних засобів і обладнання, їх спеціальною обробкою, проведенням дозиметричного контролю, за умови що поверхневе забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи цих технічних засобів та обладнання перевищує встановлені норми	Частина друга ст. 43 Закону № 796
Право на достроковий вихід на пенсію		
Особи, які працювали або проживали на ТРЗ	Надання пенсій зі зменшенням пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV, за наявності відповідного страхового стажу, зменшеного на кількість років зменшення пенсійного віку, але не менше 15 років	Стаття 55 Закону № 796

Гарантії із соціального страхування

Порівняно з іншими працівниками, працівники-«чорнобильці» та інші прирівняні до них особи мають окремі пільги із соціального страхування (таблиця 2).

Таблиця 2. Гарантії із соціального страхування працівникам-«чорнобильцям»

Категорія працівника	Пільги та компенсації	Законодавчі норми
«Чорнобильці» 1 категорії	Виплата працюючим особам з інвалідністю допомоги по тимчасовій непрацездатності до 4 місяців підряд або до 5 місяців у календарному році	Пункт 9 частини першої ст. 20 Закону № 796
	Одержання листка непрацездатності на весь період лікування в санаторіях і спеціалізованих лікувальних закладах з урахуванням часу проїзду туди й назад, з виплатою допомоги по державному соціальному страхуванню незалежно від того, ким і за чий рахунок видано путівку	Пункт 16 частини першої ст. 20 Закону № 796
«Чорнобильці» 1, 2, 3 категорії; особи, які працювали з 26.04.1986 р. до 01.07.1986 р. не менше 14	Виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 % середньої заробітної плати незалежно від стажу	Пункт 8 частини першої ст. 20, п. 1 частини першої ст. 21, п. 1 частини першої

к. дн. або не менше трьох місяців протягом 1986–1987 рр. за межами зони відчуження на роботах з підвищеною радіацією, пов'язаними з ліквідацією наслідків аварії на ЧАЕС		ст. 22, частина перша ст. 24 Закону № 796; ст. 17 Закону № 1105
Працівниці-«чорнобильці» 1, 2, 3 категорії	Виплата допомоги по вагітності та пологах за 180 календарних днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (90 — до пологів та 90 — після пологів). Розмір допомоги обчислюється сумарно та надається застрахованій особі в повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів	Абзац третій частини першої ст. 18 Закону № 1105

Деякі питання надання відпусток «чорнобильцям»

Особливості надання додаткової відпустки

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

З огляду на це, до особливостей надання працівникам-«чорнобильцям» додаткової відпустки можна віднести те, що вона:

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

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

Додаткова відпустка під час дії воєнного стану

Додаткова відпустка для працівників-«чорнобильців» є гарантованою державою пільгою, а отже, її надання обов'язкове. Водночас трудові відносини у період дії воєнного стану регулюються нормами Закону № 2136.

Частиною другою [ст. 12](#) Закону № 2136 встановлено, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Як бачимо, для додаткової відпустки «чорнобильцям» винятків із цього правила не передбачено. Це означає, що у період дії воєнного стану роботодавець має право відмовити працівнику-«чорнобильцю» в наданні додаткової відпустки.

Ще одне питання, яке часто виникає в роботодавців: **чи надається додаткова відпустка «чорнобильцям» у разі призупинення дії трудового договору?**

Згідно з частиною першою [ст. 13](#) Закону № 2136 призупиненням дії трудового договору є тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. При цьому призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Отже, у разі призупинення трудового договору в роботодавця залишається обов'язок з надання відпусток працівникам, а працівники, своєю чергою, не втрачають права на одержання щорічних додаткових та інших відпусток, передбачених законодавством.

Зважаючи на зазначене, якщо в роботодавця під час воєнного стану немає підстав для відмови працівнику в наданні додаткової «чорнобильської» відпустки, то оформлення з цим працівником призупинення дії трудового договору не впливає на її надання.

Розмір доплати та оподаткування зарплати «чорнобильців»

Розмір доплати за роботу в зоні відчуження

Згідно з [абзацом другим](#) Постанови № 831 доплата за роботу в зоні відчуження (див. *таблицю 1*) дорівнює 150 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року. У 2023 р. така доплата становить 4026,00 грн. (2684,00 грн × 150 %).

Для кожного працівника доплата визначається пропорційно відпрацьованому ним часу в зоні відчуження, але не більше від зазначеного розміру.

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

Оподаткування зарплати «чорнобильців»

Заробітна плата працівника-«чорнобильця», нарахована за відпрацьований час, оподатковується в загальному порядку, тобто з неї утримується податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) і військовий збір (ВЗ), на неї нараховується єдиний соціальний внесок (ЄСВ).

Згідно з [Інструкцією](#) зі статистики заробітної плати, затвердженою наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5, до фонду оплати праці включаються:

- надбавки та доплати до тарифних ставок (посадових окладів) у розмірах, передбачених законодавством (пп. 2.2.1);
- оплата додаткових відпусток, що надаються за Законом № 796 (пп. 2.2.12).

Отже, доплати за роботу в зоні відчуження, несення служби або перебування у відрядженні на ТРЗ оподатковуються так само, як і зарплата. Також до зарплатної виплати належить допомога по тимчасовій непрацездатності (абзац третій пп. 169.4.1 ПКУ). Відповідно, суми такої допомоги оподатковуються в загальному порядку.

Своєю чергою, допомога по вагітності та пологах не включається до складу загального місячного (річного) оподаткованого доходу на підставі

пп. 165.1.1 ПКУ. З такої допомоги не утримується ПДФО та ВЗ, але на неї нараховується ЄСВ.

Оплата за листком непрацездатності

Загальний порядок оплати за листком непрацездатності (е-лікарняним), оформленим працівнику-«чорнобильцю», такий самий, як і для інших застрахованих осіб: перші п'ять днів непрацездатності, не пов'язаної з нещасним випадком, оплачуються за кошти підприємства, а починаючи із шостого дня — виплачується допомога за кошти Фонду соціального страхування (ФСС). Відмінністю, порівняно з іншими працівниками, є те, що кожен із працівників-«чорнобильців» має право на отримання допомоги за листком непрацездатності за всі дні хвороби в розмірі 100 % середньої зарплати незалежно від свого стажу та місця роботи.

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

Достроковий вихід на пенсію

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

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

Наприклад, у працівника, який має статус потерпілого від Чорнобильської катастрофи і був евакуйований з 10-кілометрової зони відчуження у 1986 р.,

загальний страховий стаж становить 26 років. Для такої категорії осіб ст. 55 Закону № 796 передбачено зменшення пенсійного віку на 10 років.

Якщо страховий стаж цієї особи (26 років) зменшити на 10 років, то виконується вказана умова ст. 55 Закону № 796: $26 \text{ р.} - 10 \text{ р.} = 16 \text{ р.} (> 15 \text{ р.})$.

Отже, маючи страховий стаж 26 років, працівник-«чорнобильць» може вийти на пенсію раніше ніж за віком.

Відшкодування роботодавцю витрат на «чорнобильців»

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

- виплату допомоги в разі вивільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- виплату різниці між попереднім заробітком працівника і заробітком на новій роботі в разі переведення його за станом здоров'я на нижчеоплачувану роботу;
- виплату працівнику середньої зарплати під час переїзду на нове місце проживання;
- оплату додаткової відпустки;
- оплату різниці між тривалістю щорічної відпустки за Законом № 796 та тривалістю щорічної відпустки за [Законом України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № **504/96-ВР**;
- доплату особам, які працюють у зоні відчуження.

Механізм отримання відшкодування передбачено п. 6 Порядку № 936. Фінансування проводиться через органи соціального захисту (п. 5 Порядку № 936). Виплати здійснюються відповідно до розрахункових даних, поданих до уповноваженого органу за [форма № 3](#), затвердженою Наказом Мінсоцполітики № 928. Щоб отримати таке фінансування, підприємство (фізособа-підприємець) реєструється уповноваженим органом.

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

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

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

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

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

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

Витрати, пов'язані з оплатою працівникам-«чорнобильцям» тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою, лікуванням у санаторіях, виплатою допомоги по вагітності та пологах, а також допомоги по тимчасовій непрацездатності понад установлені законодавством розміри, здійснюються підприємствами за кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою

працездатності та витратами, пов'язаними з народженням та похованням (п. 8 Порядку № 936).

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

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

Нормативно-правові акти до теми

- Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (далі — [ПКУ](#));
- Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 р. № 796-XII (далі — [Закон № 796](#));
- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — [Закон № 2136](#));
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (далі — [Закон № 1105](#));
- постанова КМУ «Деякі питання видачі посвідчень особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та іншим категоріям громадян» від 11.07.2018 р. № 551 (далі — [Постанова № 551](#));
- постанова КМУ «Про доплати особам, які працюють у зоні відчуження» від 10.09.2008 р. № 831 (далі — [Постанова № 831](#));
- Порядок використання коштів державного бюджету для виконання програм, пов'язаних із соціальним захистом громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, затверджений постановою КМУ від 20.09.2005 р. № 936 (далі — [Порядок № 936](#));
- наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження типових форм документів» від 22.06.2018 р. № 928 (далі — [Наказ № 928](#)).

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

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

Прийняття на службу в органи місцевого самоврядування під час воєнного стану

Порядок прийняття на службу в органи місцевого самоврядування (*далі* — ОМС) відрізняється як від механізму працевлаштування на звичайні підприємства, в установи, організації, так і від порядку вступу на державну службу. До того ж у період дії воєнного стану прийняття на службу в ОМС має певні особливості порівняно з такими ж діями в мирний час.

Законодавче регулювання прийняття на службу в ОМС

Основним законодавчим актом, який регулює порядок прийняття на службу в ОМС у мирний час, є [Закон № 2493](#). Якщо ж ідеться про такий порядок у період дії воєнного стану, то слід орієнтуватися на норми [Закону № 389](#), до якого були внесені зміни [Законом](#) України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12.05.2022 р. № 2259-IX. При цьому норми Закону № 2493 під час дії воєнного стану також продовжують діяти в тих випадках, що не регулюються Законом № 389, який певною мірою полегшив порядок прийняття на службу в ОМС.

Наприклад, Законом № 389 передбачена можливість під час дії воєнного стану призначати на певні посади в ОМС без конкурсного відбору, який є обов'язковим у мирний час згідно із Законом № 2493. Водночас у Законі № 389 фактично не регулюються загальні обмеження, передбачені [ст. 12](#) Закону № 2493, в разі прийняття на службу в ОМС, тож такі обмеження діють і у період воєнного стану. Зокрема, під час воєнного стану на службу в органи місцевого самоврядування **не можуть прийматися особи:**

- визнані судом недієздатними;
- які мають судимість за вчинення умисного кримінального правопорушення, якщо ця судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку;
- які за рішенням суду позбавлені права займати посади в органах державної влади та їх апараті або в органах місцевого самоврядування протягом установленого строку;
- які в разі прийняття на службу в ОМС будуть безпосередньо підпорядковані близьким особам;
- які не відповідають вимогам та обмеженням, встановленим Законом № 1700.

Порядок призначення осіб на посади в ОМС під час воєнного часу

Згідно з частиною дев'ятою [ст. 9](#) Закону № 389 у період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова може призначати осіб на посади та звільняти з посад в ОМС керівників комунальних підприємств, що належать до сфери управління відповідного ОМС у порядку, визначеному частинами п'ятою, шостою ст. 10 Закону № 389.

Зокрема, у частині п'ятій [ст. 10](#) Закону № 389 зазначається, що у період дії воєнного стану особи призначаються на посади в ОМС, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств тощо керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі:

- поданої заяви,
- заповненої особової картки встановленого зразка;
- документів, що підтверджують наявність у таких осіб:
 - громадянства України (наприклад, паспорт громадянина України, паспорт громадянина України для виїзду за кордон, тимчасове посвідчення громадянина України, дипломатичний паспорт, службовий паспорт, посвідчення особи моряка, посвідчення члена екіпажу, посвідчення особи на повернення в Україну);
 - освіти (наприклад, відповідний диплом);
 - досвіду роботи (наприклад, трудова книжка, архівні довідки тощо) згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

При цьому в подальшому призначені без конкурсного відбору посадові особи ОМС не можуть бути переведені на інші посади в ОМС.

Наприклад, особа А була призначена керівником відділу № 1 ОМС на конкурсній основі 10.01.2020 р. (у мирний час). Особа Б була призначена 20.10.2022 р. (під час дії воєнного стану) керівником відділу № 2 цього ж ОМС без процедури конкурсного відбору. Якщо у 2023 р. (під час дії воєнного стану) особа А звільниться і посада керівника відділу № 1 стане вакантною,

на неї не можна перевести особу Б за її бажанням. Якщо ж звільниться особа Б, то на вакантну посаду керівника відділу № 2 можна перевести особу А за її бажанням (без конкурсного відбору).

Що стосується частини шостої [ст. 10](#) Закону № 389, то в ній зазначається, що особа, яка претендує на зайняття посади в ОМС, посади керівника комунального підприємств тощо, у період дії воєнного стану не подає:

- декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбачену Законом № 1700;
- документ про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» від 25.04.2019 р. № 2704-VIII.

Проведення перевірок претендентів на посади під час війни

Згідно з частиною восьмою [ст. 10](#) Закону № 389 **спеціальна перевірка**, передбачена Законом № 1700, стосовно осіб, які претендують на зайняття:

- посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища (такі посади визначаються згідно з приміткою до ст. 56 Закону № 1700);
- посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції (такі посади визначаються згідно з [Переліком](#) посад з високим та підвищеним рівнем корупційних ризиків, затвердженим Рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 17.06.2016 р. № 2),

а також **перевірка, передбачена Законом № 1682**, стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, щодо яких здійснюються заходи з очищення влади (люстрації), **під час дії воєнного стану не проводиться.**

Продовження служби в ОМС після скасування воєнного стану

Призначені згідно з наведеним порядком посадові особи ОМС виконують посадові обов'язки (здійснюють свої повноваження) протягом дії періоду воєнного стану. Разом з тим відповідно до частини сьомої [ст. 10](#) Закону №

389 протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану зазначені особи зобов'язані подати згадані вище декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та документ про підтвердження рівня володіння державною мовою (якщо вони не були подані раніше).

Крім цього, після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, на посади в ОМС, посади керівників комунальних підприємств, на які відповідні особи були призначені згідно з наведеним вище порядком (без конкурсу), оголошується конкурс. Граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено без конкурсу, становить 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Також згідно з частиною восьмою [ст. 10](#) Закону № 389 протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану здійснюються перевірки відповідно до Законів № 1700 та № 1682 стосовно осіб, призначених у період дії воєнного стану (крім випадку звільнення такої особи до дня припинення чи скасування воєнного стану або закінчення проведення зазначених перевірок під час дії воєнного стану).

У разі неподання протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану зазначеними особами декларації та документа про володіння державною мовою, а також особами, які займають посаду, що передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, документів, передбачених частиною другою [ст. 57](#) Закону № 1700, зокрема:

- письмової згоди на проведення спеціальної перевірки;
- автобіографії;
- копії документів про освіту, вчені звання та наукові ступені;
- медичної довідки про стан здоров'я за формою, затвердженою Міністерством охорони здоров'я України щодо перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я;
- довідки про допуск до державної таємниці (у разі його наявності),

такі особи звільняються із займаної посади протягом трьох робочих днів після завершення цього строку.

Зазначені вище категорії осіб, які були призначені на відповідні посади в ОМС у період воєнного стану, слід відрізнити від тих осіб, які вже були призначені на посади у встановленому згідно із Законом № 2493 порядку, зокрема за конкурсним відбором, до початку дії воєнного стану, але в період дії воєнного стану були звільнені. Частиною 10 ст. 10 Закону № 389 передбачено, що такі особи протягом одного року після припинення чи скасування воєнного стану можуть бути прийняті на рівнозначні або нижчі посади служби в ОМС без проведення конкурсу.

Наприклад, особа В була призначена керівником відділу № 3 ОМС на конкурсній основі 10.01.2021 р. (у мирний час) і була звільнена 10.05.2023 р. Якщо воєнний стан буде припинений 23.08.2023 р., то особа В може бути прийнята на рівнозначну посаду керівника відділу № 4 в ОМС до 23.08.2024 р. без проведення конкурсу.

Особа Г була призначена без конкурсного відбору 11.05.2023 р. на посаду керівника відділу № 3 ОМС. У разі припинення воєнного стану 23.08.2023 р. до 23.02.2024 р. на посаду керівника відділу № 3 має бути призначений конкурс, в якому може брати участь і особа Г. Якщо вона пройде конкурсний відбір до 23.08.2024 р., вона буде залишена на зазначеній посаді, але якщо вона його не пройде, то вона має бути звільнена 23.08.2024 р. або раніше (якщо до 23.08.2024 р. конкурсний відбір на посаду керівника відділу № 3 пройде інша особа).

Нормативно-правові акти до теми

- Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. № 2493-III (далі — [Закон № 2493](#));
- Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII (далі — [Закон № 389](#));
- Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII (далі — [Закон № 1700](#));
- Закон України «Про очищення влади» від 16.09.2014 р. № 1682-VII (далі — [Закон № 1682](#)).

Олександр КЛИМЕНКО
консультант із соціально-трудових відносин

Строки виконання процедури бронювання

[Порядком](#) бронювання військовозобов'язаних за списком військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, затвердженим постановою КМУ від 27.01.2023 р. № 76, у процедурі бронювання військовозобов'язаних працівників не були визначені строки її виконання. Тож наприкінці квітня уряд вирішив це питання, і до вказаного [Порядку](#) постановою КМУ від 28.04.2023 р. № 400 (далі — [Постанова № 400](#)) були внесені зміни.

[Постановою № 400](#) встановлені чіткі строки для всіх кроків проведення процедури бронювання. Для підготовки процедури бронювання, яку проводять підприємства, установи та організації, внесені зміни не становлять проблем, а от погодження з Генштабом та прийняття рішення щодо бронювання військовозобов'язаних відтепер мають проходити у чітко визначені строки.

Але насамперед нагадаємо, що:

- підприємства, установи та організації, яким встановлено **мобілізаційні завдання (замовлення)**, мають подавати список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час, до органу держвлади, іншого держоргану, який встановив (довів) мобілізаційне завдання (замовлення).
- підприємства, установи та організації, які **виробляють товари, виконують роботи й надають послуги**, необхідні для забезпечення потреб ЗСУ, інших військових формувань, мають подавати список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час, до центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво ЗСУ, іншими військовими формуваннями, утвореними відповідно до законів України, **а відтепер і до СБУ**, в інтересах яких вони здійснюють виробництво товарів, виконують роботи, надають послуги, або до Мінстратегпрому;
- підприємства, установи та організації, які є **критично важливими для функціонування економіки** та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, мають подавати список військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час, до центрального органу виконавчої

влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у відповідній сфері, або відповідної обласної, Київської та Севастопольської міської держадміністрації, або відповідної обласної, Київської та Севастопольської міської військової/військово-цивільної адміністрації (у разі її утворення), на території юрисдикції якої вони розташовані.

Органи, куди подають вищевказані підприємства, установи та організації списки військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання, своєю чергою, проводять перевірку повноти заповнення списку, наявності наданого до нього обґрунтування, а також дотримання вимог щодо кількості військовозобов'язаних, які підлягають бронюванню, та подають його на погодження Генштабу ЗСУ (СБУ, Службі зовнішньої розвідки). Відтепер для **подання** списку на погодження встановлений строк (див. нижче).

Окрім цього, відтепер для проведення усієї процедури бронювання військовозобов'язаних встановлені такі строки, зокрема, строк:

- **подання** списків військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання, на погодження до Генштабу ЗСУ (СБУ, Службі зовнішньої розвідки) — **не більше ніж 5 робочих днів з дня отримання списку:**
 - органом держави, іншим держорганом, який встановив (довів) мобілізаційне завдання (замовлення);
 - центральними органами виконавчої влади, що здійснюють керівництво ЗСУ, іншими військовими формуваннями, утвореними відповідно до законів України, **а відтепер і СБУ**, в інтересах яких вони здійснюють виробництво товарів, виконують роботи, надають послуги, або Мінстратегпромом;
 - центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у відповідній сфері, або відповідною обласною, Київською та Севастопольською міською держадміністрацією, або відповідною обласною, Київською та Севастопольською міською військовою/військово-цивільною адміністрацією (у разі її утворення), на території юрисдикції якої вони розташовані;
- **погодження та подання** Генштабом ЗСУ (СБУ, Службою зовнішньої розвідки) списків військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання на період мобілізації та на воєнний час, до Мінекономіки — **не більше ніж 10 робочих днів з дня їх отримання;**

- **прийняття** Мінекономіки рішення про бронювання військовозобов'язаних — **не більше ніж 5 робочих днів з дня отримання зазначених списків** (за результатами перевірки списків військовозобов'язаних, які пропонуються до бронювання, щодо повноти їх заповнення, наявності обґрунтувань та погодження Генеральним штабом Збройних сил (СБУ, Службою зовнішньої розвідки) поданих Генштабом ЗСУ в 10-денний строк);
- **зарахування** ТЦК та СП, в якому військовозобов'язаний перебуває на військовому обліку (відповідним підрозділом Центрального управління та/або регіональним органом СБУ, відповідним підрозділом Служби зовнішньої розвідки), військовозобов'язаного на спеціальний військовий облік — **не більше ніж 5 робочих днів з дня його отримання.**

Зважаючи на вищевказане, процедура бронювання відтепер має займати **не більше 25 робочих днів** (без отримання статусу підприємством критично важливого).



ЧИТАЙТЕ НА САЙТІ KADREX ОФІЦІЙНІ РОЗ'ЯСНЕННЯ

- [Щодо бронювання працівника, який працює за сумісництвом. Лист Мінекономіки від 20.03.2023 р. № 2704-22/11985-07](#)
- [Що робити, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє продовжувати роботу](#)
- [Яка тривалість робочого часу для неповнолітніх працівників в умовах воєнного стану](#)
- [Чи надається допомога по вагітності та пологах особі, яка виконує роботи за договором ЦПХ](#)
- [Як відбувається зарахування страхового стажу](#)
- [Як оплачується робота у вихідні дні під час воєнного стану](#)
- [Чи надається матеріальна допомога на оздоровлення медпрацівникам у період дії воєнного стану](#)
- [Як обчислити розмір вихідної допомоги в разі звільнення у зв'язку із скороченням чисельності чи штату працівників](#)
- [Які трудові права мають працівники, хворі на ВІЛ](#)
- [Як оподатковуються доходи фізичних осіб – резидентів, отримані з джерел за межами України](#)
- [Як враховувати щомісячні премії у розрахунку «лікарняних»](#)
- [Чи потрібно інформувати податкову службу про прийняття працівника на роботу в разі спрощеного режиму регулювання](#)
- [Чи правомірно під час простою вимагати від працівників виконання посадових обов'язків](#)
- [Чи можна прийняти особу, якій виповнилось 16 років, на посаду, що передбачає роботу на висоті](#)
- [Хто має переважне право залишитися на роботі в разі скорочення штату](#)
- [Працівник відсутній на роботі понад чотири місяці підряд: чи можна звільнити](#)
- [Зміна прізвища в разі одруження: які документи треба змінити](#)
- [Чи надається допомога по тимчасовій непрацездатності звільненому працівнику](#)
- [Чи можна під час війни відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки](#)
- [Як прийняти на роботу працівників на час заміщення тимчасово відсутніх](#)
- [Роботодавець не має права відмовити в наданні додаткової соціальної відпустки працівникам, що мають дітей](#)
- [Чи може бабуся, яка офіційно працює, взяти відпустку для догляду за онукою, якщо батьки дитини є підприємцями III групи](#)
- [Чи надається працівникам бібліотек матеріальна допомога на оздоровлення під час війни](#)
- [Хто має виконувати норматив з працевлаштування осіб з інвалідністю](#)
- [Чи можна замінити відпустку грошовою компенсацією](#)
- [Як здійснюється погодинна оплата праці](#)
- [Які документи потрібні для призначення дострокової пенсії матері тяжко хворої дитини](#)
- [Як відобразити оплату за час вимушеного прогулу у формах № 1-ПВ](#)
- [Як обчислюється сума «лікарняних» резидентам Дія Сіті](#)
- [Як доотримати "лікарняні" за оплаченим листком непрацездатності](#)
- [Які існують заохочення для роботодавців, що створюють робочі місця для осіб з інвалідністю](#)
- [Чи можна переслати трудову книжку звільненому працівнику, який перебуває за кордоном](#)
- [Чи потрібно в разі призначення пенсії подавати довідку про зарплату](#)
- [Незатребувані трудові книжки можна знищити тільки через 52 роки зберігання](#)
- [Мінекономіки вказало на типові помилки під час бронювання військовозобов'язаних](#)
- [Які документи необхідні для проходження МСЕК: роз'яснення МОЗ](#)
- [Чи має право одинока матір на відпустку за ст. 19 Закону «Про відпустки» у разі набуття дитиною повної цивільної дієздатності](#)
- [Чи можна забронювати сумісника](#)
- [Працівники з інвалідністю мають право на неповний робочий день або тиждень](#)
- [Строковий трудовий договір може бути продовжений на час невикористаної відпустки](#)
- [Чи виплачуються «декретні» під час відпустки без збереження зарплати](#)

ПЕРЕДПЛАТА СИСТЕМИ KADREX — 2023



Безлімітні
консультації щодня

Оперативний аналіз
останніх змін

База готових
шаблонів документів

Професійні видання
безоплатно