

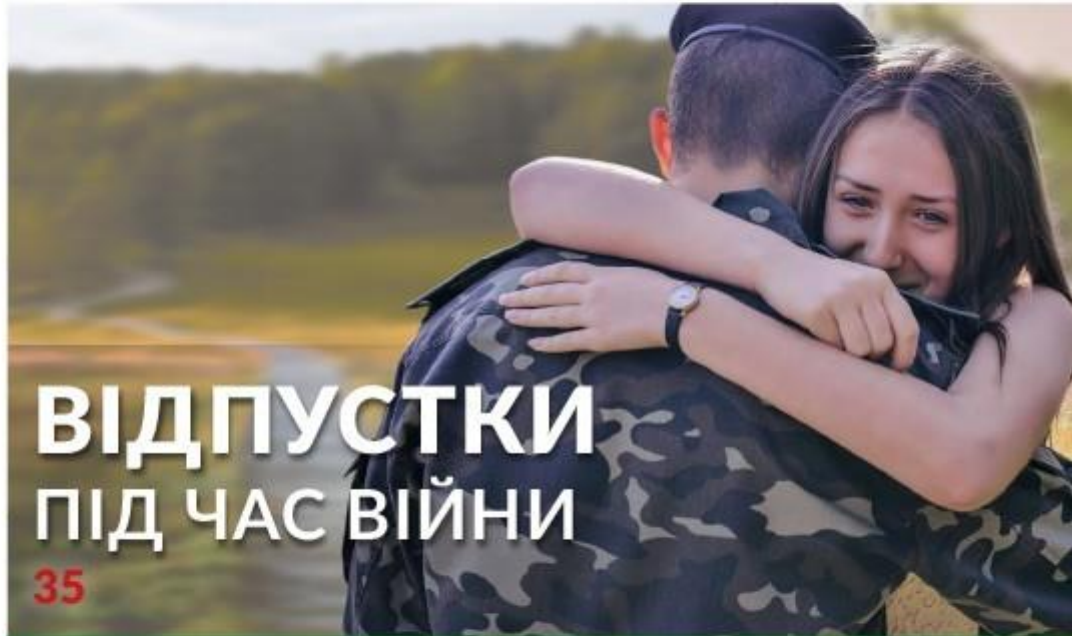
ВИДАЄТЬСЯ ЗА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

КАДРОВИК

№ 7 ЛИПЕНЬ 2022

profpressa.com

УКРАЇНИ



ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

35

6 Особливості відносин із сезонними працівниками

22 Припинення контракту про проходження військової служби

13 Благодійність і трудові відносини

62 Зміни до КЗпП щодо посилення прав працівників

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 – **0203**

☎ 0 800 214 009

☎ 044 581 57 07

🕒 10:00-15:00

Кадровик України №7 (2022)

МОНІТОРИНГ

Огляд змін у законодавстві у червні 2022 р.

ЗРАЗКИ ДОКУМЕНТІВ

Наказ про організацію роботи у червні – серпні 2022 р.

Зразок довідки про заробітну плату

Заява про пересилання трудової книжки поштою

ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Надання відпустки у період воєнного стану

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Особливості трудових відносин із сезонними працівниками

АКТУАЛЬНА ТЕМА

Благодійна діяльність і трудові відносини

ВІДПОВІДІ НА ЗАПИТАННЯ

Внесення запису про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника, який перебуває за кордоном

РОБОЧИЙ ЧАС

Встановлення неповного робочого часу під час воєнного стану

Переривання відпустки без збереження зарплати для надання щорічної

Відпустка без збереження зарплати на період карантину

Робота за сумісництвом завідувача відділення медзакладу

Взяття працівників на військовий облік

Чи можна працевлаштувати внутрішньо переміщену особу без військового квитка

Вам доступна безкоштовна пряма телефонна лінія
Центру кадрових консультацій

Ваш пароль до прямої лінії – **0203**

 0 800 214 009

 044 581 57 07

 10:00-15:00

БЮДЖЕТНА СФЕРА

Призначення на посади держслужби під час воєнного стану: зміни в законодавстві

ЗВІТНІСТЬ

Нова форма та порядок подання звітності № 3-ПН

ПІЛЬГИ ТА ГАРАНТІЇ

Повернення на роботу після припинення контракту про проходження військової служби

ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ

Зміни до КЗпП щодо посилення захисту прав працівників
Новий Порядок надання допомоги по частковому безробіттю

ОФІЦІЙНІ РОЗ'ЯСНЕННЯ

Чи потрібна довідка про доходи для надання «лікарняного» за сумісництвом

Чи можна призупинити трудові відносини з працівником, який виїхав за кордон

Чи всі роботодавці мають право призупинити дію трудового договору

Чи подавати до ДПС повідомлення про зовнішнього сумісника, який став основним працівником

Як розрахуватися з працівником, з яким призупинено дію трудового договору

Умови призупинення дії трудового договору

Чи виплачується педагогам матеріальна допомога під час війни

Чи можна достроково припинити відпустку для догляду за дитиною

Чи можна під час війни залучати працівниць до роботи в нічний час

Чи зберігається середній зарібок за мобілізованим працівником, якого визнано безвісти зниклим

Вам доступна безкоштовна пряма телефонна лінія
Центру кадрових консультацій

Ваш пароль до прямої лінії – 0203

 0 800 214 009

 044 581 57 07

 10:00-15:00

Зміни до КЗпП щодо посилення захисту прав працівників

Внесено зміни до низки нормативних актів, зокрема до КЗпП, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення», щодо посилення захисту прав працівників. Передусім в усіх нормативних актах, що визначали можливість укладення колективного договору, передбачено норму щодо його укладення також з фізособою-роботодавцем. По-новому викладено ст. 18 КЗпП стосовно поширення дії колективного договору на всіх працівників підприємства та працівників у фізособи тощо.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 р. № 2253-IX

Закон набрав чинності 27.05.2022 р.

Коментар до змін — [тут](#)

28 липня — святковий день в Україні

Внесено зміни до ст. 73 Кодексу законів про працю України, якими встановлено святковий день — День Української Державності.

На жаль, на час дії воєнного стану святкові дні скасовано.

Закон України «Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України щодо встановлення святкового дня — Дня Української Державності» від 31.05.2022 р. № 2295-IX

Закон набрав чинності 09.06.2022 р.

Розширено перелік осіб, які не підлягають мобілізації

Законом розширено перелік осіб, які не підлягають призову на військову службу під час мобілізації. Зокрема, його доповнено такими категоріями громадян, як учні та викладачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти. А саме:

- здобувачі професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, асистенти-стажисти, аспіранти та докторанти, які навчаються за денною або дуальною формами здобуття освіти;
- наукові та науково-педагогічні працівники закладів вищої та фахової передвищої освіти, наукових установ та організацій, які мають вчене звання та/або науковий

ступінь, і педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти, закладів загальної середньої освіти за умови, що вони працюють відповідно у закладах вищої чи фахової передвищої освіти, наукових установах та організаціях, закладах професійної (професійно-технічної) чи загальної середньої освіти за основним місцем роботи не менш як на «0,75 ставки».

Закон України «Про внесення змін до статті 23 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» щодо відстрочки від призову на військову службу під час мобілізації деяких категорій громадян від 14.04.2022 р. № 2196-IX

Закон набув чинності 12.06.2022 р.

Кабінет Міністрів України

Карантин продовжено до 31 серпня

Уряд вніс зміни, зокрема, до п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 09.12.2020 р. № 1236, продовживши карантин до 31 серпня 2022 р.

Постанова КМУ «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України щодо запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 27.05.2022 р. № 630

Постанова набула чинності 31.05.2022 р.

Уряд визначив особливості оренди державного та комунального майна у період воєнного стану

Уряд визначив особливості оренди державного та комунального майна у період воєнного стану. Так, наприклад, на період воєнного стану і протягом трьох місяців після його припинення чи скасування, але в будь-якому разі до 31 грудня 2022 р., за договорами оренди державного і комунального майна, чинними станом на 24 лютого 2022 р. або укладеними після цієї дати за результатами аукціонів, що відбулися 24 лютого 2022 р. або раніше, звільняються від орендної плати орендарі державного і комунального майна фізичні особи та фізичні особи — підприємці, які були призвані або прийняті на військову службу після оголошення воєнного стану.

Постанова КМУ «Про особливості оренди державного та комунального майна у період воєнного стану» від 27.05.2022 р. № 634

Постанова набула чинності 01.06.2022 р.

Кабмін скасував старий перелік спеціальностей, за якими жінок беруть на військовий облік

Кабмін [постановою від 03.06.2022 р. № 648](#) визнав такою, що втратила чинність, постанову КМУ від 14.10.1994 р. № 711. Нею було затверджено Перелік спеціальностей, по одержанні яких придатні до військової служби жінки перебувають на військовому обліку.

*Постанова КМУ «Про визнання такою, що втратила чинність,
постанови Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 1994 р. № 711»
від 03.06.2022 р. № 648*

Постанова набрала чинності 08.06.2022 р.

Внесено зміни до типової форми контракту з керівником державного закладу вищої освіти

Внесено зміни до типової форми контракту з керівником державного закладу вищої освіти, затвердженої [постановою КМУ](#) від 05.12.2014 № 726.

Зокрема, керівник державного закладу вищої освіти подаватиме уповноваженому органу управління щороку визначеної дати звіт про результати виконання умов контракту. Цей звіт повинен містити інформацію: про рівень досягнення цільових показників діяльності закладу вищої освіти станом на 31 грудня року, за який складено звіт; дотримання закладом вищої освіти вимог законодавства, стандартів вищої освіти.

Щорічний звіт про результати виконання умов контракту вноситимуть до Єдиної державної електронної бази з питань освіти та оприлюднюватимуть на офіційному вебсайті закладу вищої освіти.

*Постанова КМУ «Про внесення змін до пункту 4 типової форми контракту
з керівником державного закладу вищої освіти»
від 03.06.2022 р. № 649*

Постанова набула чинності 07.06.2022 р.

Зміни в порядку подання фінансової звітності

Внесено зміни до Порядку подання фінансової звітності, затвердженого постановою КМУ від 28.02.2000 р. № 419.

*Постанова КМУ «Про внесення змін до Порядку подання фінансової звітності»
від 10.06.2022 р. № 667*

Постанова набула чинності 14.06.2022 р.

Уряд розширив підстави для проведення позапланових перевірок під час війни

Внесено зміни до п. 2 постанови «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» від 13.03.2022 р. № 303. Згідно з документом протягом періоду дії воєнного стану дозволено проводити позапланові заходи державного нагляду (контролю) в окремих сферах, зокрема, щодо запобігання неконтрольованому зростанню цін на товари, які мають істотну соціальну значущість.

*Постанова КМУ «Про внесення змін до пункту 2
постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303»
від 17.06.2022 р. № 697*

Постанова набула чинності 22.06.2022 р.

Допомога по частковому безробіттю для роботодавців

Затверджено новий Порядок надання допомоги по частковому безробіттю. Нагадаємо, що допомога по частковому безробіттю — це вид державної підтримки застрахованих осіб (працівників та фізичних осіб — підприємців) у разі втрати ними частини заробітної плати (доходу) у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) з причин економічного, технологічного характеру, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану, встановлення карантину.

*Постанова КМУ «Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому
безробіттю»
від 21.06.2022 р. № 702*

Постанова набула чинності 24.06.2022 р.

Коментар до Порядку — [тут](#)

Зміни в порядку залучення до суспільно корисних, громадських та інших робіт тимчасового характеру

Уряд вніс зміни до постанов КМУ «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану» [від 13.07.2011 р. № 753](#) та «Про затвердження Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру» [від 20.03.2013 р. № 175](#).

Постанова КМУ «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753 і від 20 березня 2013 р. № 175» від 21.06.2022 р. № 716

Постанова набула чинності 28.06.2022 р.

Міністерство інфраструктури України

Нові правила перевезення вантажів і пасажирів водним транспортом

Затверджено Правила перевезення вантажів, пасажирів і багажу внутрішнім водним транспортом. Правила будуть цікавими для бухгалтерів в частині, що стосується оформлення документів на перевезення вантажів і пасажирів водним транспортом.

Наказ «Про затвердження Правил перевезення вантажів, пасажирів і багажу внутрішнім водним транспортом» від 16.06.2022 р. № 220

Міністерство фінансів України

Нова форма декларації про доходи

Викладено у новій редакції форму податкової декларації про майновий стан і доходи та інструкцію щодо її заповнення. Зміни наберуть чинності з **01.01.2023 р.**, але не раніше дня офіційного опублікування наказу.

Наказ «Про внесення змін до форми податкової декларації про майновий стан і доходи та Інструкції щодо заповнення податкової декларації про майновий стан і доходи» від 17.05.2022 р. № 143

Як оподатковуються доходи фізосіб від продажу сільгосппродукції під час війни

Міністерство фінансів України надало роз'яснення щодо оподаткування доходів фізичних осіб, отриманих від продажу власної сільськогосподарської продукції, в період дії воєнного стану.

*Роз'яснення щодо оподаткування доходів фізичних осіб,
отриманих від продажу власної сільськогосподарської продукції
в період дії воєнного стану*

Міністерство охорони здоров'я України

Затверджено зміни до ДКХП

Затверджено зміни до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників у частині кваліфікаційних характеристик керівників закладів охорони здоров'я, професіоналів та фахівців фармацевтичних спеціальностей, лікарів-алергологів.

*Наказ «Про затвердження Змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій
працівників.
Випуск 78 «Охорона здоров'я»
від 06.06.2022 р. № 958*

Міністерство економіки України

Затверджено нову форму звіту № 3-ПН про попит на робочу силу (вакансії)

Наказом Мінекономіки України від 12.04.2022 р. № 827-22, зареєстрованим в Мін'юсті 25.05.2022 р. за № 565/37901, затверджено нову форму звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядок її подання.

*Наказ «Про затвердження форми звітності № 3-ПН
«Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання»
від 12.04.2022 р. № 827-22*

Наказ набере чинності 07.07.2022 р.

Затверджено порядок ведення реєстру операторів поштового зв'язку

Затверджено Порядок та форми ведення єдиного державного реєстру операторів поштового зв'язку. Єдиний державний реєстр операторів поштового зв'язку — це електронна база даних, що містить інформацію про суб'єктів господарювання, які мають право надавати визначені ними у повідомленні послуги поштового зв'язку.

*Постанова «Про затвердження Порядку та форми ведення
єдиного державного реєстру операторів поштового зв'язку»
від 20.04.2022 р. № 29*

Фонд соціального страхування України

Чи потрібна довідка про доходи для надання «лікарняного» за сумісництвом

Фонд соціального страхування роз'яснив, що довідка про середню заробітну плату за основним місцем роботи не впливає на прийняття рішення комісією (уповноваженим) із соціального страхування підприємства за місцем роботи за сумісництвом щодо призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, а лише використовується для правомірного обчислення суми такого матеріального забезпечення.

*Лист «Щодо довідки про доходи для надання допомоги
по тимчасовій непрацездатності за сумісництвом»
від 04.04.2022 р. № 362-11-1*

Наказ про організацію роботи у червні – серпні 2022 р.

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

Код ЄДРПОУ 85274196

НАКАЗ

26.05.2022

Київ

№ 60/ОД

Про організацію роботи
у червні – серпні 2022 р.

У зв'язку із продовженням строку дії воєнного стану, ухваленого Указом Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 17.05.2022 р. № 341/2022 і затвердженого Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні»» від 22.05.2022 р. № 2263-ІХ, та тим, що під час воєнного стану не застосовуються норми ч. 3 ст. 67 і ст. 73 КЗпП (ч. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ)

НАКАЗУЮ:

1. Визнати 12 та 28 червня 2022 р. робочими днями. Робочі дні, які визначені підприємством, у липні та серпні залишаються без змін.

2. Відсутність працівників на робочому місці та невиконання роботи дистанційно без поважних причин кваліфікувати як прогул без поважної причини.

3. Начальнику відділу кадрів Надії ЧАЙЦІ:

3.1. розмістити наказ на корпоративному сайті;

3.2. довести наказ до відома працівників до 31 травня 2022 р. одним із способів:

- ознайомити під підпис (за можливості);
- надіслати копію наказу в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій;

3.3. проводити фактичне табельовання всіх працівників.

4. Контроль за виконанням наказу покладаю на заступника з адміністративних питань Миколу ВОЛОВЕНКА.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

Чайка

Надія ЧАЙКА

27.05.2022

Воловенко

Микола ВОЛОВЕНКО

27.05.2022

Довідка про заробітну плату

Кутовий штамп установи
Дата, вихідний номер довідки

ДОВІДКА
про заробітну плату (грошове забезпечення, винагороду
за цивільно-правовим договором) для розрахунку виплат
за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням

видана

(прізвище, ім'я та по батькові)

який (яка) працював (працювала), проходив (проходила) службу _____

(найменування та місцезнаходження підприємства, установи, організації, територіального центру комплектування та соціальної підтримки, де особа перебувала на обліку, або військової частини, підприємства, установи, організації, органу, де особа проходила службу)

реєстраційний номер облікової картки платника податку _____

Місяці розрахункового періоду (зазначити назву місяців)	Кількість календарних (на вимогу Фонду соціального страхування України - робочих) днів у розрахунковому періоді, за винятком календарних днів, не відпрацьованих з поважних причин	Заробітна плата (грошове забезпечення, винагорода за цивільно-правовим договором), на яку нараховано єдиний внесок та/або страхові внески	Сума страхових внесків та/або єдиного внеску, сплачена застрахованою особою, гривень	Розмір єдиного внеску для відповідної категорії застрахованих осіб згідно із Законом України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування", відсотків
---	--	---	--	--

Усього

зазначається поважна причина (тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком, відпустка без збереження заробітної плати) для виключення кількості календарних днів у розрахунковому періоді

Для страхування на випадок безробіття - вихідна допомога або інші виплати у разі звільнення відповідно до Закону України _____

(назва)

виплачені одноразово, або період здійснення виплат _____
(необхідне зазначити)

Керівник

(підпис)

(ініціали та прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали та прізвище)

МП

{Додаток в редакції Постанови КМ № 439 від 26.06.2015; із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 61 від 26.01.2022}



Заява про пересилання трудової книжки поштою

*Директору ТОВ «Розмай»
Олександр Карпенку
кур'єра транспортного відділу
Назара Іваненка*

ЗАЯВА

У зв'язку зі звільненням з роботи прошу надіслати мені належним чином оформлену трудову книжку поштою на адресу: вул. Широка, буд. 32, кв. 23, м. Чернігів, 14001, оскільки я не маю можливість її забрати у зв'язку із (вказується причина).

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

01.06.2022

Іваненко

Надання відпустки у період воєнного стану

На законодавчому рівні правила надання працівникам відпусток регулюються [Законом України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки). Під час дії воєнного стану їх децю змінили, ухваливши [Закон України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ (далі — [Закон № 2136](#)). Зокрема, ст. 12 Закону № 2136 було запроваджено окремі новації та обмеження щодо надання відпусток саме в період дії воєнного стану. Далі розглянемо, що саме змінилося.

Право працівників на відпустки під час воєнного стану

Норми Закону № 2136 аж ніяк не позначилися на праві працівників на одержання всіх належних їм щорічних та інших відпусток, передбачених законодавством. Тож під час дії воєнного стану працівникам можуть надавати такі ж відпустки, як і в мирний час, а саме:

- щорічна основна відпустка;
- щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці, у т. ч. за ненормований робочий день;
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством (наприклад, щорічна додаткова відпустка за стаж держслужби тощо);
- додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
- творча відпустка;
- відпустка для підготовки та участі в змаганнях;
- додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності;
- соціальна відпустка працівникам, які мають дітей;
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка при народженні дитини;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного (шестирічного) віку;
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;
- відпустка без збереження заробітної плати.

Обмеження тривалості відпусток

Які відпустки обмежуються

Згідно з частиною першою ст. 12 Закону № 2136 у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Це означає, що незалежно від встановленої законодавством тривалості відпустки (а вона може бути більшою за 24 календарних дні) під час дії воєнного стану щорічна основна відпустка може надаватися на строк, що становить 24 календарних дні. **Звертаємо увагу**, що зазначене обмеження стосується лише щорічної основної відпустки, а всі інші види відпусток можуть надаватися повної тривалості.

Наприклад, працівниця має право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів і як мати двох дітей віком до 15 років — на додаткову соціальну відпустку тривалістю 10 календарних днів. У період дії воєнного стану такій працівниці відповідно до частини першої ст. 12 Закону № 2136 надається 24 календарних дні щорічної основної відпустки і 10 календарних днів відпустки «на дітей». Загалом під час воєнного стану згідно із вказаною нормою працівниці може бути надано 34 календарних дні відпустки.

Для кого обмежується щорічна відпустка

У частині першій ст. 1 Закону № 2136 вказано, що цей документ визначає особливості трудових відносин у період дії воєнного стану з працівниками усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Інших уточнень або обмежень стосовно сфери поширення Закон № 2136 не містить.

Це означає, що під час дії воєнного стану щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні надається працівникам підприємств, установ і організацій усіх сфер і напрямів. Тобто вказане обмеження поширюється, в тому числі, на медичних, педагогічних і науково-педагогічних працівників тощо.

Також відзначимо, що Законом № 2136 не передбачено пільг щодо надання під час воєнного стану відпусток працівникам окремих категорій, які є більш захищеними трудовим законодавством (неповнолітні працівники, особи з інвалідністю, одинокі батьки тощо). Отже, на них зазначене обмеження поширюється так само, як і на інших працівників.

Додамо також, що у Верховній Раді України зареєстровано законопроект, яким передбачено повернення вчителям відпустки тривалістю 56 календарних днів, як це було до військової агресії РФ. Якщо цей законопроект «перетвориться» на закон, ми додатково повідомимо про зміни.

Як діє обмеження в разі використання відпусток за різні роки

Законом № 2136 окремо не обумовлено, що обмежується в тривалості лише щорічна основна відпустка за останні робочі роки (2021–2022, 2022–2023). З цього випливає, що під час воєнного стану працівник має право на щорічну основну відпустку, що становить 24 календарних дні, незалежно від робочого року, за який вона надається.

Якщо в працівника є право на щорічну основну відпустку за поточний робочий рік і невикористані дні щорічної основної відпустки за минулі робочі роки, то під час дії воєнного стану йому також можна надати 24 календарних дні щорічної основної відпустки.

Наприклад, працівнику належить 15 календарних днів невикористаної щорічної основної відпустки за робочий рік з 10.10.2020 р. по 09.10.2021 р. та 24 календарні дні щорічної основної відпустки за робочий рік з 10.10.2021 р. по 09.10.2022 р. Під час дії воєнного стану він може скористатися щорічною основною відпусткою тривалістю 24 календарних дні таким чином: оформити 15 календарних днів відпустки за 2020–2021 робочий рік та 9 календарних днів — за 2021–2022 робочий рік.

Що робити з невикористаною частиною відпустки

Якщо згідно із законодавством тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, то решта днів відпустки, не використаних під час воєнного стану, не втрачається. У Законі № 2136 нічого не вказано про те, коли і яким чином працівник може розпорядитися цими днями, тому слід виходити із загальних норм Закону про відпустки, які стосуються невикористаних днів щорічної відпустки.

Згідно з частиною другою ст. 12 Закону про відпустки невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Також ст. 24 Закону про відпустки передбачено, що:

- у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки;
- за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівнику щорічної та додаткових відпусток не повинна бути меншою ніж 24 календарних дні.

Отже, якщо у працівника є право на щорічну основну відпустку тривалістю понад 24 календарних дні, але через обмеження під час дії воєнного стану йому було надано тільки 24 календарних дні щорічної основної відпустки, то працівник може:

- використати залишок днів відпустки після закінчення воєнного стану ([коментар Мінекономіки](#) до Закону № 2136 від 23.03.2022 р.; *далі* — Коментар Мінекономіки);
- отримати грошову компенсацію за невикористані дні відпустки в разі звільнення.

Зважаючи на те, що загальна кількість днів щорічної відпустки, на яку працівник має право за законодавством, не змінилася, розмір грошової компенсації слід розраховувати з огляду на тривалість такої відпустки в мирний час. Відзначимо, що якщо з виплатою грошової компенсації в разі звільнення все зрозуміло, то з її виплатою без звільнення поки що не все ясно. У Законі № 2136 про це не вказано, і, на жаль, немає жодних роз'яснень офіційних органів.

Надання відпустки тривалістю понад 24 дні

Питання щодо надання щорічної основної відпустки тривалістю понад 24 календарні дні під час воєнного стану [роз'яснено фахівцями Східного міжрегіонального управління](#) Державної служби України з питань праці 03.05.2022 р. Вони, зокрема, зазначають, що протягом дії воєнного стану роботодавець звільнений від обов'язку надавати працівнику відпустку тривалістю понад 24 календарні дні, навіть якщо це передбачено для працівника законодавством, колективним і трудовим договором.

Водночас Держпраці звертає увагу, що Закон № 2136 не призупиняє і не скасовує норми ст. 9-1 КЗпП, згідно з якою підприємства, установи та організації в межах своїх повноважень і за власні кошти можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

Зважаючи на це, роботодавець у межах своїх повноважень та за власні кошти має право надати працівникам в період дії воєнного стану основні оплачувані щорічні відпустки тривалістю більше ніж 24 дні. При цьому надання відпустки більшої тривалості, ніж 24 дні, в період дії воєнного стану є правом, а не обов'язком роботодавця.

Під час дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 73 КЗпП, якими визначено перелік святкових і неробочих днів (частина шоста ст. 6 Закону № 2136). А тому в цей період не застосовується норма частини другої ст. 5 Закону про відпустки, згідно з якою під час визначення тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, святкові й неробочі дні (ст. 73 КЗпП) не враховуються.

Отже, якщо під час воєнного стану на період щорічної (основної або додаткової) відпустки або додаткової соціальної відпустки «на дітей» припали дні, визначені у ст. 73 КЗпП як святкові, то в тривалості цих відпусток їх слід враховувати як звичайні календарні дні.

Наприклад, працівнику надано щорічну основну відпустку з 01.06.2022 р. тривалістю 24 календарних дні. На цей період припадає святковий день 12 червня — Трійця. Такий день слід враховувати в тривалості щорічної відпустки як звичайний календарний день, тобто без збільшення періоду відпустки, як за мирного часу. Період щорічної основної відпустки працівника — з 01.06.2022 р. по 24.06.2022 р., рівно 24 календарні дні. Працівник має вийти на роботу в понеділок, 27.06.2022 р., якщо підприємство працює в режимі п'ятиденного робочого тижня, або в суботу, 25.06.2022 р., якщо підприємство працює в режимі шестиденного робочого тижня.

Щодо інших видів відпусток, то оскільки на їх тривалість не поширюються норми частини другої ст. 5 Закону про відпустки (не впливає наявність святкових та неробочих днів), все залишається, як і було.

Відмова в наданні відпустки

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.

Нагадаємо, що до об'єктів критичної інфраструктури відносять 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. Це підприємства та установи (незалежно від форми власності) таких галузей, як енергетика, хімічна промисловість, транспорт, банки та фінанси, інформаційні технології та телекомунікації (електронні комунікації), продовольство, охорона здоров'я, комунальне господарство тощо.

Отже, згідно з нормами частини другої ст. 12 Закону № 2136 роботодавець:

- може відмовити працівнику в наданні відпустки будь-якого виду, наприклад, щорічної (основної або додаткової), соціальної відпустки «на дітей», відпустки без збереження зарплати тощо;
- за будь-яких обставин не може відмовити в наданні відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами і відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

- має право відмовити в наданні відпусток лише працівникам, які залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури;
- не має права безпідставно відмовити працівнику в наданні відпусток, якщо підприємство не належить до об'єктів критичної інфраструктури.

У Коментарі Мінекономіки звертається увага, що черговість надання відпусток на підприємстві планується заздалегідь за узгодженням між працівником та роботодавцем і відображається в графіку відпусток. При цьому Мінекономіки додає, що за узгодженням сторін трудового договору може бути проведена зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку. З іншого боку, роботодавець може, але не зобов'язаний надавати відпустку поза графіком. Таким чином, він має право відмовити працівнику у щорічній відпустці в інший строк, ніж заплановано в графіку.

Оформлення відпусток

Оскільки Закон № 2136 не містить окремих приписів стосовно порядку надання і оформлення відпусток під час воєнного стану, то застосовуються загальні правила, визначені КЗпП і Законом про відпустки. Зокрема, в разі надання щорічної відпустки у період дії воєнного стану необхідно враховувати:

- право працівників на цю відпустку у перший рік роботи (частини п'ята – сьома ст. 10 Закону про відпустки);
- категорії працівників, які мають право на використання щорічної відпустки у зручний для них час (частина 13 ст. 10 Закону про відпустки). Наприклад, це стосується працівників, що мають інвалідність, та неповнолітніх працівників;
- правила продовження або перенесення такої відпустки (ст. 11 Закону про відпустки);
- право працівника на поділ відпустки на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів (частина перша ст. 12 Закону про відпустки).

Не пізніше як за два тижні до початку щорічної відпустки роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки. Форму такого повідомлення законодавством не встановлено, тому його оформлення має довільний характер. Працівник, який поставив підпис у наказі про надання відпустки, також вважається письмово повідомленим про відпустку.

Якщо працівник йде у відпустку в обумовлений графіком термін, подання заяви про надання відпустки не є обов'язковим. Працівнику, який має намір піти у відпустку в інший період, необхідно подати роботодавцю заяву про поділ відпустки або її перенесення. У заяві він вказує дату початку щорічної відпустки та її тривалість. Зазначати дату закінчення відпустки необов'язково.

Так само, як і в мирний час, у період дії воєнного стану надання працівнику відпустки оформлюється наказом керівника підприємства. Якщо працівник працює дистанційно в Україні або за кордоном, слід отримати від нього заяву й ознайомити з наказом про надання відпустки за допомогою доступних засобів зв'язку.

Відкликання з відпустки

Законом про відпустки передбачено, що роботодавець має право відкликати працівника лише із щорічної відпустки. При цьому мають бути дотримані умови, визначені у ст. 12 Закону про відпустки, а саме:

- для відкликання зі щорічної відпустки необхідна згода працівника;
- причиною для відкликання з відпустки може бути лише необхідність відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства;
- у разі відкликання з відпустки потрібно виконувати законодавчі вимоги щодо поділу відпустки на частини, зокрема, основна безперервна частина щорічної відпустки має становити не менше 14 календарних днів.

Законом про відпустки не передбачена можливість роботодавця відкликати працівника з інших видів відпусток, наприклад, соціальної додаткової відпустки «на дітей», «чорнобильської» відпустки, відпустки учасникам бойових дій тощо. Закон № 2136 також не містить жодних нових умов щодо можливості роботодавця під час воєнного стану відкликати працівника з будь-якої відпустки, що не належить до щорічної. Отже, у період дії воєнного стану правила відкликання з відпустки залишаються такими ж, як і в мирний час.

Стаж для надання відпустки

Статтею 9 Закону про відпустки визначено, які саме періоди зараховуються до стажу роботи, що дають право на щорічну основну відпустку. Це, зокрема:

- час фактичної роботи (в т. ч. на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка (п. 1 частини першої ст. 9 Закону про відпустки);
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в т. ч. час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу) (п. 2 частини першої ст. 9 Закону про відпустки);
- час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (п. 3 частини першої ст. 9 Закону про відпустки);

- час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному ст. 25 і 26 Закону про відпустки, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною в певних випадках (п. 4 частини першої ст. 9 Закону про відпустки).

Зважаючи на зазначене, якщо перед оформленням щорічної відпустки працівник працював на умовах неповного робочого часу, перебував в іншій оплачуваній відпустці (додатковій соціальній «на дітей», «чорнобильській», навчальній тощо), у відпустці без збереження заробітної плати, в оплачуваному простої, виконував обов'язки добровольця територіальної оборони, перебував на військовій службі, ці періоди зараховуються до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку. Водночас до такого стажу не зараховуються, зокрема, періоди:

- неоплачуваного простою;
- неоплачуваної тимчасової непрацездатності;
- відсутності на роботі з нез'ясованих причин;
- прогулу;
- призупинення дії трудового договору на час воєнного стану.

Надання відпустки без збереження зарплати

Під час воєнного стану багатьом працівникам доводиться оформлювати відпустку без збереження заробітної плати. Найчастіше причинами для цього є евакуація в безпечніше місце, потреба догляду за малолітніми дітьми (не працюють школи, садочки) та іншими членами родини. Тож розглянемо цю відпустку детальніше.

Працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин. Строк, на який може бути надано таку відпустку, обумовлюється угодою між працівником і роботодавцем та не може перевищувати в загальному випадку 15 календарних днів на рік (частина перша ст. 26 Закону про відпустки).

Однак протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження 15-денним строком (частина третя ст. 12 Закону № 2136).

Нагадаємо, що на сьогодні воєнний стан продовжено до 05 години 30 хвилин 23.08.2022 р. Теоретично працівник може звернутись до керівництва підприємства з проханням надати йому відпустку без збереження зарплати на весь строк запровадження воєнного стану, але якщо тривала його відсутність на робочому місці шкодитиме інтересам підприємства, то роботодавець може відмовити працівнику.

У Коментарі Мінекономіки до частини третьої ст. 12 Закону № 2136 наголошується, що, як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надається лише з ініціативи працівника. Це означає, що навіть у період дії воєнного стану роботодавець не може відправити працівника в безоплатну відпустку зі своєї ініціативи. Отже, ініціатива щодо надання безоплатної відпустки завжди повинна належати працівнику, але остаточне рішення про її надання залишається за роботодавцем.

Загальні правила надання відпустки без збереження зарплати під час воєнного стану залишились такими ж, як і були:

- відпустка надається працівнику на підставі його письмової заяви (*додаток 1*), в якій слід зазначити:
 - причину, з якої надається неоплачувана відпустка;
 - дату початку відпустки;
 - тривалість відпустки;
- відпустка без збереження зарплати не поділяється на частини, не переноситься та не продовжується в разі тимчасової непрацездатності працівника;
- відкликання працівника, навіть за його згодою, з неоплачуваної відпустки не передбачене.

Наказ про надання працівнику відпустки без збереження зарплати (*додаток 2*) видається на підставі заяви працівника. Якщо працівник пише заяву про надання безоплатної відпустки на весь період дії воєнного стану, то в разі його продовження писати нову заяву про продовження такої відпустки не треба.

Щодо наказу керівника, то можливі два варіанти оформлення кінцевої дати відпустки без збереження зарплати. Зокрема, можна вказати дату закінчення дії воєнного стану, відому на дату отримання заяви від працівника (наприклад, до 23.08.2022 р.). У разі появи документа на продовження воєнного стану потрібно буде видавати новий наказ із реквізитами Указу Президента України у відповідній редакції.

Крім того, можливий такий варіант: на підставі заяви працівника в наказі зазначити не конкретну дату закінчення відпустки, а вказати: **«...до скасування воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022»**. У такому випадку можна не видавати нового наказу про продовження відпустки, оскільки зміни щодо продовження будуть внесені до Указу № 64/2022.

Працівник, який вирішить повернутись на роботу раніше терміну, до якого він просив надати відпустку без збереження зарплати, має написати заяву з проханням стати до роботи до закінчення відпустки. Текст заяви може бути таким: **«Прошу *дostroково*, з 04.07.2022 р., припинити відпустку без збереження зарплати, надану мені до закінчення дії воєнного стану»**.

На підставі цієї заяви роботодавець видає один із таких наказів:

- про внесення змін до раніше виданого наказу про надання відпустки без збереження зарплати (змінює період і тривалість відпустки без збереження зарплати);
 - про припинення відпустки без збереження зарплати.
-

Зразки документів

Додаток 1. Зразок заяви про надання відпустки без збереження зарплати на період дії воєнного стану

*Директору ТОВ «Розмай»
Карпенку О. В.
менеджера відділу маркетингу
Прищети М. В.*

ЗАЯВА

Прошу надати мені відпустку без збереження заробітної плати з 01 червня 2022 р. на весь період дії воєнного стану в Україні до його скасування.

20.05.2022

Прищета

Додаток 2. Зразок наказу про надання відпустки без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

23.05.2022

Київ

№ 39-К

Про надання відпустки без збереження заробітної плати Прищепі М. В.

Керуючись Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 р. № 64/2022, на підставі частини третьої ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX,

НАДАТИ:

ПРИЩЕПІ Марії Василівні, менеджеру відділу маркетингу, надати відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін з 01 червня 2022 р. до дати скасування воєнного стану.

Підстава: заява Прищепи М. В. від 20.05.2022 р.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайоmlена:

Прищепи Марія ПРИЩЕПА

23.05.2022

Ірина КРАСОВСЬКА,
консультант із питань бухгалтерського та податкового обліку

Особливості трудових відносин із сезонними працівниками

Із настанням теплої пори року деякі роботодавці розширюють штат працівників у зв'язку з потребою виконувати на підприємствах додаткову роботу. Зокрема, це стосується сфери сільського господарства. Найкращим способом оформлення відносин з такими працівниками є укладення трудового договору на період сезону. Тож як прийняти сезонних працівників на роботу, чим вони відрізняються від тимчасових, в чому полягають особливості трудових відносин із сезонними працівниками в мирний і воєнний час, розглянемо в статті.

Законом України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21.04.2022 р. № 2215-IX, який набув чинності 07.05.2022 р., визначено такими, що не застосовуються на території України, майже 1200 нормативних актів органів державної влади і органів державного управління Союзу РСР. Але Укази № 310 та № 311 поки що не увійшли до цього переліку.

Різниця між сезонними та тимчасовими працівниками

Сезонними вважаються роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців. Таке визначення наведено в ст. 1 Указу № 310, який діє на підставі Постанови № 1545. **Працівник вважатиметься сезонним**, якщо обов'язково дотримані такі дві умови:

- виконується робота, передбачена Списком сезонних робіт і галузей;
- тривалість роботи не перевищує шести місяців.

Згідно з п. 1 Указу № 311 (цей нормативний акт також чинний на підставі Постанови № 1545) **тимчасовими робітниками та службовцями** вважаються робітники та службовці, прийняті на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), — до чотирьох місяців.

Списку тимчасових робіт законодавством не передбачено, тому тимчасовий працівник може виконувати:

- будь-яку роботу, для виконання якої його працевлаштовують на строк до двох місяців;
- конкретну роботу, передбачену для посади тимчасово відсутнього працівника (тимчасовий працівник приймається на роботу на тих самих умовах, на яких працює тимчасово відсутній працівник, на строк до чотирьох місяців).

Часто на практиці тимчасово відсутнього сезонного працівника може заміщати тимчасовий працівник — це не буде порушенням. У такій ситуації тимчасовий працівник все одно вважатиметься тимчасовим, а не сезонним, і на нього поширюватимуться норми Указу № 311 (частина друга ст. 12 Указу № 310).

Прикладом помилкового віднесення до сезонних галузей може бути галузь торгівлі та громадського харчування, оскільки багато підприємств цієї сфери працюють не весь рік, а лише в теплий період (наприклад, літні кафе та підприємства торгівлі). Але торгівля та громадське харчування не згадуються у Списку сезонних робіт і галузей, тому працівники, які працюють у цій сфері, не можуть вважатися сезонними, з ними доцільно укладати строковий трудовий договір. Тож щоб не плутати, які роботи є сезонними, а які — тимчасовими, рекомендуємо визначити їх у внутрішньому нормативному акті.

Які роботи належать до сезонних

Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою КМУ від 28.03.1997 р. № 278. Перелік таких робіт і галузей наведемо в *таблиці*.

Перелік сезонних робіт і сезонних галузей

Галузь	Види сезонних робіт
Лісова промисловість і лісове господарство	Добування живиці, барасу та ялинкової сірки
	Заготівля пньового осмолу
	Заготівля лика
	Лісокультурні роботи — підготовка ґрунту, посів і садіння лісу, догляд за лісовими культурами, робота в лісорозсадниках
	Лісозахисні та протипожежні роботи — боротьба зі шкідниками та хворобами лісу, прокладання мінералізованих смуг, чергування на пожежних вишках, наземне пожежне патрулювання лісів
	Заготівля насіння
	Збирання та переробка харчових продуктів лісу

	Польові лісовпорядні роботи
Торф'яна промисловість	Болотяно-підготовчі роботи
	Добування, сушіння та збирання торфу
	Ремонт і обслуговування технологічного обладнання у польових умовах
Сільське господарство	Робота в овочівництві, садівництві, виноградарстві, буряківництві, хмелярстві, на вирощуванні та збиранні картоплі, тютюну, кормів, баштанних культур, лікарських рослин
	Робота на інкубаторно-птахівничих і міжгосподарських інкубаторних станціях
Переробні галузі промисловості	Робота на підприємствах переробки плодоовочевої продукції
	Робота на підприємствах цукрової галузі промисловості
	Первинне виноробство
Санаторно-курортні заклади та заклади відпочинку	Роботи, пов'язані із санаторно-курортним обслуговуванням хворих і відпочивальників у санаторно-курортних закладах і закладах відпочинку
Транспортно-дорожній комплекс	Авіаційні роботи в сільському та лісовому господарствах

Оформлення на роботу

Статтею 7 [КЗпП](#) визначено, що для деяких категорій працівників, у т. ч. сезонних, законодавством можуть встановлюватися особливості регулювання їх праці. Сезонний трудовий договір є різновидом строкового трудового договору та укладається на строк, що не перевищує тривалості сезону (до шести місяців). **Зверніть увагу**, що в разі укладення з працівником сезонного договору строк випробування не встановлюється (частина третя ст. 26 КЗпП, ст. 5 Указу № 310). Але **під час дії воєнного**

стану в разі прийняття працівника на роботу **випробування може встановлюватися для будь-якої категорії працівників**, що передбачено частиною другою ст. 2 Закону № 2136.

Прийняття на роботу сезонного працівника оформлюється шляхом укладення трудового договору у письмовій або в усній формі. Тобто працівник подає заяву (*додаток 1*) про прийняття на сезонну роботу, на підставі якої роботодавець видає відповідний наказ (*додаток 2*). У наказі та заяві обов'язково зазначається, що працівник приймається на сезонну роботу, оскільки це передбачено ст. 3 Указу № 310. Зокрема, у ній зазначено, що:

- осіб, яких приймають на сезонні роботи, має бути попереджено про це під час укладення трудового договору;
- у наказі про прийняття на роботу має бути зазначено, що цей працівник приймається на сезонну роботу.

Форми попередження про прийняття на сезонну роботу на законодавчому рівні не встановлено, тому про це вказується в заяві, наказі або окремим пунктом у разі укладення трудового договору у письмовій формі. До того ж зазначення сезонності під час оформлення трудових відносин є важливим, оскільки в подальшому, а саме після закінчення сезону, без проблем можна буде припинити трудові відносини з працівником.

Не забувайте, що перед початком роботи сезонного працівника (як і в разі прийняття на роботу «звичайного» працівника) до податкового органу потрібно подати повідомлення про прийняття працівника на роботу за формою, затвердженою [постановою 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.

Додаток 1. Зразок заяви про прийняття на сезонну роботу

*Директору ТОВ «Розмай»
Олександр Карпенку*

*Дмитра Дмитренка
що мешкає за адресою:
м. Київ, вул. Перемоги, 12, кв. 9,
тел. 095-725-45-12*

ЗАЯВА

*Прошу прийняти мене апаратником стерилізації консервів
заготівельного цеху з 21.06.2022 р. на строк сезону консервування продукції.*

20.06.2022

Дмитренко

Додаток 2. Зразок наказу про прийняття на роботу сезонного працівника

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

20.06.2022

Київ

№ 79-К

Про прийняття на роботу Дмитренка Д. Р.

ПРИЙНЯТИ:

ДМИТРЕНКА Дмитра Романовича апаратником стерилізації консервів до заготівельного цеху з 21.06.2022 р. на сезонну роботу на час переробки плодоовочевої продукції з посадовим окладом 15 000 грн на місяць.

Підстава: заява Дмитренка Д. Р. від 20.06.2022 р.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений:

Дмитренко Дмитро ДМИТРЕНКО

20.06.2022

Вступний інструктаж з охорони праці з Дмитренком Д. Р. проведено
21.06.2022

Інженер з охорони праці

Назарчук

Вадим НАЗАРЧУК

21.06.2022

Виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності

Сезонні працівники, які працюють на умовах трудового договору, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню та є застрахованими особами. У разі настання тимчасової непрацездатності вони нарівні з іншими працівниками підприємства мають право на оплату листка непрацездатності.

Проте існують певні особливості виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності особам, які працюють на сезонних роботах. Зокрема, у разі захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, допомога надається **не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року**, що передбачено

частиною другою ст. 22 [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. У разі трудового каліцтва чи професійного захворювання допомога виплачується на загальних підставах.

Надання відпусток

Відповідно до частини дев'ятої ст. 6 Закону про відпустки сезонні працівники мають право на щорічну оплачувану відпустку на загальних підставах. Така відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу.

Норма п. 10 Указу № 310 стосовно того, що сезонні працівники не мають права на грошову компенсацію замість невикористаних днів відпустки, не застосовується, оскільки суперечить Закону про відпустки. Тож з огляду на те, що сезонні працівники перебувають у трудових відносинах короткий строк і звільняються після закінчення сезону, у разі невикористання щорічної відпустки та додаткової соціальної відпустки згідно зі ст. 19 Закону про відпустки вони повинні отримати грошову компенсацію в разі звільнення.

Крім того, оскільки сезонні працівники мають право на отримання додаткових соціальних відпусток (зокрема, відпустки «на дітей») згідно зі ст. 19 та 19-1 Закону про відпустки, вони можуть їх використати на загальних підставах.

Припинення трудових відносин

Звільнення сезонних працівників має такі самі особливості, що й працівників, прийнятих за строковим трудовим договором. Тому в разі закінчення строку (сезону), на який було прийнято працівника, він підлягає звільненню відповідно до п. 2 частини першої ст. 36 КЗпП (без написання заяви про припинення трудових відносин та без попередження роботодавця про таке звільнення). Виплата вихідної допомоги сезонним працівникам законодавством не передбачена, але якщо умова про це вказана в колективному договорі підприємства, то роботодавець має її виплатити.

Зверніть увагу: якщо в трудовому договорі з якихось причин не буде вказано строк трудових відносин (конкретний строк або період сезонних робіт), то такий договір автоматично вважатиметься безстроковим. Унаслідок цього працівника, прийнятого на сезонну роботу за таким договором, не можна буде звільнити після фактичного закінчення згаданих робіт.

Водночас відповідно до п. 6 Указу № 310 сезонні працівники за наявності умов, визначених у ст. 39 КЗпП (в разі хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою ст. 38 КЗпП), мають право достроково з власної ініціативи розірвати

трудоий договір. При цьому про своє звільнення вони мають попередити роботодавця письмово за три дні.

Роботодавець з власної ініціативи має право звільнити працівника, зайнятого на сезонних роботах, до закінчення строку трудового договору, крім припинення трудових відносин на загальних підставах, передбачених трудовим законодавством, а також за додатковими підставами, визначеними п. 7 Указу № 310. Зокрема, у разі:

- припинення робіт на підприємстві на строк понад два тижні з причин виробничого характеру чи скорочення робіт на цьому підприємстві;
- нез'явлення працівника на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності.

Виплата допомоги по безробіттю

Сезонний працівник після звільнення має право зареєструватися в центрі зайнятості як безробітний та отримувати допомогу по безробіттю з 8-го дня після отримання статусу безробітного, якщо трудовий договір буде розірвано за п. 2 ст. 36 КЗпП (частина третя ст. 22 [Закону України](#) «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № **1533-III**).

І насамкінець...

Отже, підсумуємо: сезонними вважаються працівники, які приймаються на роботу на період сезону, строк якого не повинен перевищувати шести місяців. Щоб переконатися, що з працівником можна оформити трудові відносини як із сезонним, потрібно, щоб сфера діяльності роботодавця була передбачена у Списку сезонних робіт і галузей. Згадані моменти є важливими для роботодавця, оскільки в подальшому в нього не виникне проблем з припиненням трудових відносин із сезонним працівником.

Також зауважимо, що Законом № **2136 не передбачено якихось** особливостей роботи саме сезонних працівників під час воєнного стану. **Тобто для них встановлені такі ж правила трудових відносин у період дії воєнного стану, що й для інших категорій працівників.**

Нормативно-правові акти до теми:

- Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № **504/96-ВР** (далі — **Закон про відпустки**);
- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ (далі — **Закон № 2136**);
- постанова ВРУ «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991 р. № 1545-ХІІ (далі — **Постанова № 1545**);
- Список сезонних робіт і сезонних галузей, затверджений постановою КМУ від 28.03.1997 р. № 278 (далі — **Список сезонних робіт і галузей**);
- Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» від 24.09.1974 р. № 310-09 (далі — **Указ № 310**);
- Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців» від 24.09.1974 р. № 311-09 (далі — **Указ № 311**).

Таміла РАДЧЕНКО,
головна редакторка журналу «Кадровик України»



Благодійна діяльність і трудові відносини

Благодійні організації завжди відігравали важливу роль в Україні, здійснюючи функції соціальної реабілітації малозабезпечених, безробітних, осіб з інвалідністю тощо. Сьогодні, в умовах широкомасштабної агресії РФ проти нашої країни, відповідної підтримки потребують також внутрішньо переміщені особи, поранені військовослужбовці, жителі з районів ведення бойових дій. Про особливості трудових відносин в благодійних організаціях, а також про відносини між благодійними організаціями та працівниками інших підприємств, які хотіли б самостійно або через такі організації допомогти згаданим вище категоріям громадян, далі в статті.

Благодійна діяльність: основні поняття

Основним законодавчим актом, який регулює діяльність благодійних організацій в Україні, є [Закон України](#) «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05.07.2012 р. № 5073-VI (далі — [Закон № 5073](#)). Щоб мати право здійснювати благодійну діяльність, благодійні організації передусім мають бути зареєстровані відповідно до [Закону України](#) «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань» від 15.05.2003 р. № 755-IV. Основними поняттями у сфері благодійної діяльності є такі, як «благодійна діяльність» та «благодійна організація».

Благодійна діяльність — це добровільна особиста та/або майнова допомога для досягнення визначених цим Законом № 5073 цілей, що не передбачає одержання благодійником прибутку, а також сплати будь-якої винагороди або компенсації благодійнику від імені або за дорученням бенефіціара. Визначення деяких понять, що пов'язані із благодійною діяльністю, наведено в *таблиці 1*.

Таблиця 1. Визначення деяких понять, пов'язаних із благодійною діяльністю

Поняття	Визначення згідно із Законом № 5073
Суб'єкти благодійної діяльності	Благодійні організації, які утворені та діють відповідно до Закону № 5073, а також інші благодійники та бенефіціари
Бенефіціар	Набувач благодійної допомоги (фізична особа, неприбуткова організація або територіальна громада), що одержує допомогу від одного чи кількох благодійників для досягнення цілей, визначених Законом № 5073. Бенефіціарами благодійних організацій можуть бути також будь-які юридичні особи, що одержують допомогу для досягнення цілей, визначених цим Законом
Благодійна програма	Комплекс благодійних заходів у сферах, визначених Законом № 5073
Благодійне електронно-комунікаційне повідомлення	Ініційоване з кінцевого обладнання абонента голосове, текстове повідомлення, набір певного номера, використання сигналів тонового набору, які зафіксовані обладнанням постачальника електронних комунікаційних послуг на телефонний номер, виділений для збору коштів на цілі благодійної діяльності. У разі направлення абонентом благодійного електронно-комунікаційного повідомлення постачальник електронних комунікаційних послуг зобов'язаний перерахувати попередньо передплачені абонентом, але не використані ним кошти за електронні комунікаційні послуга (аванс) у межах невикористаного залишку відповідній неприбутковій організації, у тому числі благодійній організації (крім політичних партій і кредитних спілок), або територіальній громаді на цілі благодійної діяльності у строк та відповідно до умов, визначених договором
Благодійник	Дієздатна фізична особа або юридична особа приватного права (у тому числі благодійна організація), яка добровільно здійснює один чи декілька видів благодійної діяльності
Меценатська діяльність	Благодійна діяльність у сферах освіти, фізичної культури і спорту, культури та мистецтва, охорони культурної спадщини, науки і наукових досліджень, яка здійснюється у порядку, визначеному Законом № 5073 та іншими законами України
Благодійна пожертва	Безоплатна передача благодійником коштів, іншого майна, майнових прав у власність бенефіціарів для досягнення певних, наперед обумовлених цілей благодійної діяльності, відповідно до Закону № 5073

Благодійний грант	Цільова допомога у формі валютних цінностей, яка має бути використана бенефіціаром протягом строку, визначеного благодійником
Публічний збір благодійних пожертв	Добровільний збір цільової допомоги у формі коштів або майна серед невизначеного кола осіб, зокрема з використанням засобів електронних комунікацій, у тому числі благодійного електронно-комунікаційного повідомлення, для досягнення цілей, визначених Законом № 5073

Видами благодійної діяльності є:

- безоплатна передача у власність бенефіціарів коштів, іншого майна, а також безоплатне відступлення бенефіціарам майнових прав;
- безоплатна передача бенефіціарам права користування та інших речових прав на майно і майнові права;
- безоплатна передача бенефіціарам доходів від майна і майнових прав;
- безоплатне надання послуг та виконання робіт на користь бенефіціарів;
- благодійна спільна діяльність та виконання інших контрактів (договорів) про благодійну діяльність;
- публічний збір благодійних пожертв;
- управління благодійними ендаментами;
- виконання заповітів, заповідальних відказів і спадкових договорів для благодійної діяльності;
- проведення благодійних аукціонів, негрошових лотерей, конкурсів та інших благодійних заходів, не заборонених законом;
- інші додаткові види благодійної діяльності, якщо вони визначені Законами України.

Наприклад, підприємство, основним видом діяльності якого є виробництво продовольчих товарів, безоплатно надає біженцям деякі продовольчі товари. Згідно із законодавством таке підприємство можна вважати благодійником та суб'єктом благодійної діяльності, але не можна вважати благодійною організацією.

Благодійна організація — це юридична особа приватного права, установчі документи якої визначають благодійну діяльність в одній чи кількох сферах, передбачених Законом № 5073, як основну мету її діяльності.

Сферами благодійної діяльності є (п. 2 ст. 3 Закону № 5073):

- освіта;
- охорона здоров'я;
- екологія, охорона довкілля та захист тварин;
- запобігання природним і техногенним катастрофам та ліквідація їх наслідків, допомога постраждалим внаслідок катастроф, збройних конфліктів і нещасних випадків, а також біженцям та особам, які перебувають у складних життєвих обставинах;
- опіка і піклування, законне представництво та правова допомога;
- соціальний захист, соціальне забезпечення, соціальні послуги і подолання бідності;
- культура та мистецтво, охорона культурної спадщини;
- наука і наукові дослідження;
- спорт і фізична культура;
- права людини і громадянина та основоположні свободи;
- розвиток територіальних громад;
- розвиток міжнародної співпраці України;
- стимулювання економічного росту і розвитку економіки України та її окремих регіонів та підвищення конкурентоспроможності України;
- сприяння здійсненню державних, регіональних, місцевих та міжнародних програм, спрямованих на поліпшення соціально-економічного становища в Україні;
- сприяння обороноздатності та мобілізаційній готовності країни, захисту населення у надзвичайних ситуаціях мирного і воєнного стану.

Згідно із ст. 13 Закону № 5073 благодійні організації можуть бути трьох видів (таблиця 2).

Таблиця 2. Види благодійних організацій

Вид	Визначення, особливості діяльності
Благодійне товариство	Благодійна організація, яка створена не менше ніж двома засновниками та діє на підставі статуту
Благодійна установа	Благодійна організація, установчий акт якої визначає активи, які один або кілька засновників передають для досягнення цілей благодійної діяльності за рахунок таких активів та/або доходів від таких активів. Установчий акт благодійної установи може міститися в заповіті. Засновники благодійної установи не беруть участі в її управлінні. Благодійна установа діє на підставі установчого акта
Благодійний фонд	Благодійна організація, яка діє на підставі статуту, має учасників та управляється учасниками, які не зобов'язані передавати цій організації будь-які активи для досягнення цілей благодійної діяльності. Благодійний фонд може бути створено одним чи кількома засновниками. Активи благодійного фонду можуть формуватися учасниками та/або іншими благодійниками

Нюанси трудових відносин у благодійних організаціях

На працівників благодійних організацій поширюється законодавство про працю, загальнообов'язкове державне соціальне страхування та соціальне забезпечення (частина друга ст. 11 Закону № 5073). Тобто в таких організаціях відсутні якісь особливості в оформленні трудових відносин з їх працівниками. Це також підтверджує КЗпП, в якому не згадуються такі поняття, як «благодійність», «благодійна діяльність» або «благодійна організація».

Наприклад, благодійний фонд хоче прийняти особу на посаду бухгалтера (за сумісництвом) на безоплатній основі (без виплати їй заробітної плати). Але виконання посадових обов'язків за трудовим договором на будь-якій посаді без оплати праці згідно із законодавством неможливе. Зокрема, питання виплати зарплати є істотною умовою трудового договору (ст. 21 КЗпП). Водночас бухгалтер може добровільно перераховувати свою заробітну плату після її отримання на рахунок фонду як благодійну пожертву, але благодійний фонд при цьому буде зобов'язаний нараховувати і сплачувати податки та інші нарахування на заробітну плату згідно із законодавством.

Також зверніть увагу на частину першу ст. 11 Закону № 5073, згідно з якою метою благодійних організацій не може бути одержання і розподіл прибутку серед засновників, членів органів управління, інших пов'язаних з ними осіб, а також серед працівників таких організацій.

Зауважимо, що працівники благодійних організацій (як і інших підприємств) приймаються на роботу на штатні посади, назви яких мають відповідати [Національному класифікатору України](#) «Класифікатор професій» ДК 003:2010 (далі — КП). У разі підбору найменування посади (професії) слід орієнтуватися на професійні назви робіт узагальненого характеру, а також на спеціально передбачені, у тому числі для сфери благодійної діяльності (таблиця 3).

Таблиця 3. Приклади професійних назв робіт, що пов'язані з благодійною діяльністю

Код КП	Професійна назва роботи у КП	Класифікаційне угруповання у КП
1143.4	Вища посадова особа громадської організації (у галузі культури, освіти, благодійності, прав людини та ін.)	Вищі посадові особи інших громадських організацій в соціально-культурній сфері
4215	Збирач благодійних внесків	Збирачі податків

Відносини між працівниками підприємств та благодійними організаціями

Працівники підприємств, як і інші категорії громадян, згідно із законодавством можуть у певних випадках, у тому числі через благодійні організації або самостійно, здійснювати благодійну діяльність (надавати благодійну допомогу), а також отримувати її. У таких випадках працівники підприємств фактично стають суб'єктами благодійної діяльності (таблиця 4).

Таблиця 4. Категорії працівників — суб'єктів благодійної діяльності

Категорія працівників	Визначення
Працівник-бенефіціар	Працівник підприємства, який є внутрішньо переміщеною особою та отримує матеріальну допомогу від благодійної організації
Працівник-благодійник	Працівник підприємства, який перераховує частину свого заробітку на рахунок благодійної організації або конкретної особи, яка опинилась у скрутних життєвих обставинах і потребує допомоги

Зауважимо, що згідно з частиною третьою ст. 5 Закону № 5073 отримання бенефіціарами благодійної допомоги від благодійників не може бути підставою для обмеження чи припинення будь-яких інших видів допомоги, виплат чи пільг, визначених законами України. Тому працівник, який отримує благодійну допомогу (є бенефіціаром) у зв'язку з тим, що він належить до певної категорії громадян, не може бути позбавлений допомоги, виплат чи пільг, які йому належать згідно із законодавством у зв'язку з його приналежністю до зазначеної категорії.

Наприклад, працівник, якого звільнено з роботи у зв'язку з ліквідацією підприємства (за п. 1 ст. 40 КЗпП), що опинилося на тимчасово окупованій території, отримує від благодійної організації допомогу, яку вона виплачує працівникам підприємств, скороченим через бойові дії. Але цей факт не позбавляє працівника права на вихідну допомогу згідно із ст. 44 КЗпП, яка йому належить у зв'язку зі звільненням.

Також якщо працівник підприємства здійснює благодійну пожертву на користь благодійної організації для досягнення наперед обумовлених цілей, то цільове призначення благодійної допомоги зазвичай прописується в **договорі про пожертву** (визначення цього поняття наведено в ст. 729 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 р. № 435-IV (далі — ЦКУ)). При цьому до договору про пожертву застосовуються положення про договір дарування (частина третя ст. 729 ЦКУ). Наприклад, якщо предметом такого договору є передання предметів особистого користування та побутового призначення, допускається укладення договору в усній формі. Зауважимо, що під час воєнних дій переважна більшість договорів про пожертву укладаються саме в усній формі, що відповідає нормам [постанови КМУ](#) «Деякі питання отримання, використання, обліку та звітності благодійної допомоги» від 05.03.2022 р. № 202. У ній зазначається, що в умовах воєнного стану не поширюються встановлені законодавством вимоги щодо отримання, використання, обліку та звітності благодійної допомоги від юридичних та фізичних осіб — резидентів і нерезидентів.

Публічний збір благодійних пожертв

У вільний від роботи час працівники підприємств можуть взаємодіяти з благодійними організаціями та іншими бенефіціарами і в інший спосіб. Зокрема, здійснювати публічний збір благодійних пожертв (таблиця 5).

Таблиця 5. Різновиди публічного збору благодійних пожертв

Різновид збору	Особливості оформлення
Публічний збір благодійних пожертв від імені благодійної організації	Особи, які здійснюють такий збір, діють на підставі нотаріально посвідченої довіреності керівника благодійної організації. Довіреність має визначати, зокрема, цілі, місце і строк збору коштів або іншого майна, порядок їх використання та порядок загального доступу до фінансових звітів благодійної організації
Публічний збір благодійних пожертв на користь благодійної організації від власного імені	Особи, які здійснюють такий збір, діють на підставі контракту (договору) про благодійну діяльність з такою благодійною організацією. Контракт має визначати, зокрема, цілі, місце і строк збору коштів або іншого майна, порядок їх використання, порядок загального доступу до фінансових звітів благодійної організації та відповідальність сторін у разі порушення контракту або порядку використання пожертв
Публічний збір благодійних пожертв від імені або на користь інших бенефіціарів (крім благодійних організацій)	Особи, які здійснюють такий збір, діють на підставі контракту про благодійну діяльність з таким бенефіціаром або одним із його законних представників. Контракт має визначати, зокрема, цілі, місце і строк збору коштів або іншого майна, порядок їх цільового використання, обліку та звітності, а також відповідальність особи, яка здійснює публічний збір благодійних пожертв, перед бенефіціаром і благодійниками в разі порушення контракту або порядку використання таких пожертв
Забороняється публічний збір благодійних пожертв на цілі, що суперечать законам України або порушують права третіх осіб. Забороняється публічний збір благодійних пожертв у формі підакцизних товарів	

Також публічний збір благодійних пожертв можуть здійснювати і працівники благодійних організацій у робочий час, якщо це передбачено їх посадовими обов'язками (згідно з посадовими інструкціями, трудовими договорами) (наприклад, збирачі благодійних внесків).

Водночас слід зазначити, що згідно з частиною п'ятою ст. 7 Закону № 5073 особи, які перебувають на державній або іншій публічній службі та особи, які діють від імені осіб, які перебувають на державній або іншій публічній службі, не мають права здійснювати публічний збір благодійних пожертв, крім випадків, передбачених Законом № 5073. Зокрема, частиною восьмою ст. 7 Закону № 5073 передбачено, що вони, як і інші особи, можуть здійснювати публічний збір благодійних пожертв для забезпечення бойової, мобілізаційної готовності, боєздатності та функціонування Збройних сил України відповідно до [Порядку](#) здійснення публічного збору благодійних пожертв для забезпечення бойової, мобілізаційної готовності, боєздатності та функціонування Збройних Сил України, затвердженого постановою КМУ від 30.06.2015 р. № 451.

Чи можуть працівники підприємств бути волонтерами

У вільний від роботи час працівники підприємств можуть бути волонтерами відповідно до [Закону України](#) «Про волонтерську діяльність» від 19.04.2011 р. № 3236-VI. Зокрема, ст. 1 цього Закону визначено, що **волонтерська діяльність є формою благодійної діяльності⁽¹⁾**.

У зв'язку з цим звертаємо увагу, що в п. 2-1 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону № 5073 зазначено, що Реєстр волонтерів антитерористичної операції та/або здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації формується і ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, та оприлюднюється на його офіційному вебсайті. Порядок формування та ведення цього Реєстру визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику.

Для включення до зазначеного Реєстру благодійник — фізична особа подає:

- заяву;
- копію документа про реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний податковий орган і мають відмітку у паспорті);
- довідку з банку (довідки з банків) із зазначенням реквізитів рахунків, відкритих на ім'я такого волонтера, що призначені для здійснення благодійної діяльності.

При цьому витребування інших відомостей та документів, не передбачених п. 2-1 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону № 5073, забороняється. Включення до Реєстру здійснюється за заявницьким принципом протягом одного робочого дня.

Відсутність на роботі у зв'язку з благодійною діяльністю

Якщо працівник підприємства займається благодійною діяльністю (у т. ч. волонтерською діяльністю, збором благодійних пожертв тощо), згідно із законодавством це не є підставою для його звільнення від виконання посадових обов'язків (відсутності на робочому місці) на час такої діяльності. Тому така відсутність може розглядатися роботодавцем як прогул без поважних причин. Водночас, враховуючи реалії воєнного стану, суд **може визнати таку відсутність поважною причиною** як здійснення громадського обов'язку для збереження життя та здоров'я громадян, що потребують допомоги.

На практиці, враховуючи суспільні інтереси, а також інтереси й бажання працівника (який хоче займатися благодійною діяльністю) та роботодавця, вони можуть домовитися про створення сприятливих умов для того, щоб працівник міг займатися такою діяльністю. Зокрема, останній може написати заяву, а роботодавець видати наказ про встановлення працівнику:

- неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП), тобто неповного робочого дня або тижня з відповідною оплатою, або
- дистанційної роботи (ст. 60-2 КЗпП), якщо для роботодавця важливий результат роботи працівника, а не його присутність на робочому місці, або
- гнучкого режиму робочого часу (ст. 60 КЗпП), за яким працівник може на власний розсуд визначати графік роботи.

Крім того, працівник підприємства може повністю присвяти свій час благодійній діяльності під час:

- щорічної основної або додаткової відпустки (ст. 74 КЗпП) (із урахуванням обмежень згідно із ст. 12 [Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX);
- відпустки без збереження заробітної плати (ст. 25, 26 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР) (за бажанням працівника, у зв'язку з карантинном або воєнним станом).

^[1] Детальніше про волонтерську діяльність див. статтю «**Оформлення відносин з волонтерами**» в електронній версії журналу **Кадровик України** № 3/2022.

Олександр КЛИМЕНКО,
консультант із соціально-трудових відносин

Внесення запису про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника, який перебуває за кордоном

Працівника було прийнято на роботу у 2021 році. Трудова книжка у нього була, але він її не надавав на підприємство та за заявою просив внести туди запис про прийняття. Трудова книжка залишалася у працівника, а тепер він звільняється через те, що працювати більше не може через від'їзд до іншої країни. Як внести запис про звільнення до трудової книжки, якщо вона у працівника, який перебуває за кордоном?

Життя розкидало працівників різними куточками світу. Але, якщо вони звільняються та вимагають внести запис до трудової книжки, підприємство має виконати цей запит.

З 10.06.2021 р. почав діяти [Закон України](#) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 05.02.2021 р. № 1217-ІХ, який передбачає впровадження обліку трудової діяльності працівника в електронній формі.

Відповідно до цього Закону трудова діяльність працівника обліковується в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному [Законом України](#) «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI. **Але ведення паперових трудових книжок не скасовується.**

Роботодавець на вимогу працівника зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.

Правила щодо дій роботодавця стосовно працівника, який звільняється, також змінено. Наразі роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у [ст. 116 КЗпП](#), а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Обов'язок щодо зберігання трудових книжок покладається на працівника. Роботодавець, своєю чергою, повинен забезпечити внесення записів до трудової книжки на вимогу працівника.

Як і у попередній період, порядок ведення трудових книжок визначається КМУ ([постанова КМУ](#) «Про трудові книжки працівників» від 27.04.1993 р. № 301). Відповідно неї [наказом](#) Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 затверджено Інструкцію про порядок ведення трудових книжок працівників. Тобто всі записи мають вноситися згідно з її правилами.

Відповідно до п. 2.26–2.27 [Інструкції № 58](#) записи про причини звільнення у трудовій книжці мають робитися у точній відповідності до формулювань чинного законодавства із посиланням на статтю, пункт закону. Згідно з п. 4.1 [Інструкції № 58](#) роботодавець зобов'язаний видати працівнику його трудову книжку у день звільнення з внесеним до неї записом про звільнення, проте цей нюанс не дуже корелюється із чинними нормами [ст. 48 КЗпП](#), **адже трудова книжка зберігається у працівника, а отже відповідальності за вчасне внесення запису роботодавець уже не несе.**

Якщо працівник звільняється та вимагає внесення запису до трудової книжки, йому варто потурбуватися про направлення трудової книжки роботодавцю. Це варто зробити наперед, а отже в заяві про звільнення працівник може зазначити, яким чином буде направлена трудова книжка роботодавцю.

Водночас зазначимо, що в такому випадку відповідальність за направлення трудової книжки поштою чи іншим шляхом до роботодавця несе сам працівник.

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

Встановлення неповного робочого часу під час воєнного стану

У зв'язку з повномасштабною військовою агресією РФ проти України та введенням воєнного стану багато роботодавців змушені змінювати умови роботи своїх підприємств, щоб забезпечити їх функціонування. Одним із способів зекономити ресурси і зберегти трудовий потенціал є встановлення неповного робочого часу. Про особливості запровадження такого режиму роботи в період воєнного стану — далі в статті.

Нагадаємо, що воєнний стан — це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень (ст. 1 [Закону України](#) «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII).

Під час дії воєнного стану до дня його припинення або скасування трудові відносини працівників усіх підприємств в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулюються [Законом України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136). Норми цього Закону регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП та інше законодавство про працю, мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану, а норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Законом № 2136 на період воєнного стану встановлена максимальна нормальна тривалість робочого часу, яка становить 60 годин на тиждень. Але якщо роботодавець вирішив не змінювати нормальної тривалості робочого часу й залишив 40-годинний робочий тиждень (який діє в мирний час), то це не вважатиметься неповним робочим часом (це буде лише менша нормальна його тривалість). Водночас якщо на підприємстві відповідно до Закону № 2136 на час воєнного стану запровадять 60-годинний робочий тиждень, то в разі звернення працівника із заявою про

встановлення йому режиму роботи загальною тривалістю 40 годин на тиждень потрібно видати наказ про запровадження йому неповного робочого часу.

Нагадаємо, що неповний робочий час встановлюється за угодою між працівником і роботодавцем та окремо за ініціативою роботодавця чи працівника за погодженням із роботодавцем. Неповний робочий час можна запровадити на певний строк (про це працівник вказує в заяві) або безстроково.

Встановлення неповного робочого часу

За ініціативою працівника

Якщо ініціатива про встановлення неповного робочого часу належить працівнику, але немає можливості отримати від нього заяву особисто й ознайомити його з наказом під підпис, це можна зробити за допомогою доступних засобів зв'язку (електронна пошта, вайбер, телеграм тощо). При цьому доцільно скласти протокол (акт) про ознайомлення працівника з таким наказом. Водночас такі дії можливі, лише коли є зв'язок та інтернет. Але як діяти в ситуації, якщо засоби зв'язку відсутні чи недоступні, а працівник перебуває у бомбосховищі, законодавством не передбачено.

За ініціативою роботодавця

За загальним правилом, неповний робочий час з ініціативи роботодавця встановлюється як зміна істотних умов праці при обов'язковому письмовому попередженні працівника за два місяці. Але відповідно до Закону № 2136 у період дії воєнного стану час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначає роботодавець і норми частини третьої ст. 32 КЗпП та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Тобто працівника не потрібно повідомляти за два місяці про запровадження неповного робочого часу, а можна встановити такий режим за спрощеною процедурою. Для цього потрібно видати наказ про встановлення неповного робочого часу конкретному працівнику (*додаток 1*) або працівникам усього підприємства (*додаток 2*). Останні можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці одразу після прийняття роботодавцем такого рішення, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці. При цьому їх необхідно ознайомити з наказом у будь-який можливий спосіб.

Додаток 1. **Зразок наказу про запровадження працівнику неповного робочого дня в період воєнного стану**

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

23.06.2022

Київ

№ 18-К

Про встановлення неповного
робочого дня Павленку Сергію

Керуючись частиною другою ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX,

УСТАНОВИТИ:

ПАВЛЕНКУ Сергію Вікторовичу, завідувачу господарства, з 01 липня 2022 р. неповний робочий день: дві години щодня з 9:00 до 11:00 з понеділка по п'ятницю, до дня припинення або скасування воєнного стану, з оплатою праці пропорційно до відпрацьованого часу.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений:

Павленко Сергій ПАВЛЕНКО

23.06.2022

Додаток 2. Зразок наказу про запровадження на підприємстві неповного робочого часу в період воєнного стану

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

23.06.2022

Київ

№ 19-К

Про запровадження неповного робочого часу

У зв'язку із введенням воєнного стану в Україні, відповідно до Указу Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022, керуючись частиною другою ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX та з метою захисту життя і здоров'я працівників,

НАКАЗУЮ:

1. З 27 червня 2022 р. встановити неповний робочий час: 4 години на тиждень (робочий день — понеділок) із 9:00 до 13:00 для всіх працівників ТОВ «Розмай» (додаток)¹.

2. Оплату праці працівників проводити пропорційно до відпрацьованого часу в режимі неповного робочого часу.

3. Менеджеру з персоналу Шевченко Олені до 27 червня 2022 р.:

— довести наказ до відома працівників у можливий для них спосіб;

— ознайомити працівників зі зміною істотних умов праці, а саме зі встановленням неповного робочого часу за графіком, визначеним у п. 1 цього наказу (за можливості під підпис);

— попередити працівників, що в разі відмови від продовження роботи в нових умовах у зв'язку зі зміною істотних умов праці, отриманої письмово або в електронному вигляді, трудовий договір із ними буде припинено 27 червня 2022 р. за п. 6 ст. 36 КЗпП.

4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:

<...>

Встановлення неповного робочого часу добровольцям тероборони

Добровольче формування територіальної громади (ДФТГ) — воєнізований підрозділ, сформований на добровільній основі з громадян України, які проживають у межах території відповідної територіальної громади, який призначений для участі у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони.

Відповідно до частини другої ст. 24 [Закону України](#) «Про основи національного спротиву» від 16.07.2021 р. № 1702-IX на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки ДФТГ, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, що передбачені [Законом України](#) «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р. № **2011-XII**.

На членів ДФТГ, які беруть участь у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією РФ проти України, поширюються гарантії соціального захисту, передбачені [Законом України](#) «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р. № **3551-XII**.

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися в робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку (частина перша ст. 119 КЗпП). Така гарантія поширюється і на добровольців територіальної оборони, які уклали відповідний контракт. Це передбачено п. 3 Контракту добровольця територіальної оборони, затвердженого [наказом](#) Міністерства оборони України від 07.03.2022 р. № 84.

Служба в територіальній обороні може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання таких обов'язків. Враховуючи цю специфіку, роботодавцю в кожному конкретному випадку слід брати до уваги кількість робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність, та можливість виконання ним своїх обов'язків за трудовим договором. Якщо у працівника є можливість суміщати державний та трудовий обов'язок, то він може написати заяву про встановлення йому неповного робочого часу. Якщо ж працівник не може ефективно виконувати своїх обов'язків за трудовим договором, то роботодавцю слід видати наказ про його увільнення від роботи.

^[1] Не наводиться.

Переривання відпустки без збереження зарплати для надання щорічної

Працівнику була надана відпустка без збереження заробітної плати з 01.04.2022 р. до кінця періоду дії воєнного стану. Але в червні в нього запланована щорічна основна відпустка, і працівник наполягає на її оформленні. Як правильно вчинити роботодавцю?

Порядок надання щорічних відпусток визначений ст. 10 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № **504/96-ВР**. Зокрема, частиною 11 цієї статті передбачено, що конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Тобто якщо відповідно до графіка відпусток працівнику заплановане надання щорічної основної відпустки в червні і роботодавець попередив його письмово за два тижні, така відпустка повинна надаватися. Тож відпустку без збереження заробітної плати необхідно перервати (про це працівник має зазначити у відповідній заяві).

Проте в період дії воєнного стану відпустки надаються з урахуванням певних нюансів. Так, згідно зі ст. 12 [Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № **2136-ІХ у** період дії воєнного стану:

- щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні;
- 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.

Отже, якщо підприємство не належить до критичної інфраструктури, роботодавець не має права відмовити працівнику в наданні щорічної основної відпустки.

Таміла РАДЧЕНКО,
головна редакторка журналу «Кадровик України»

Відпустка без збереження зарплати на період карантину

Працівниця просить надати їй відпустку без збереження заробітної плати на період карантину з 01.07.2022 р. по 31.08.2022 р., посилаючись на п. 3-1 ст. 25 Закону України «Про відпустки», оскільки вона є бабусею малолітньої дитини. Чи може роботодавець відмовити їй у наданні такої відпустки й на яких підставах? Які підтвердні документи має надати працівниця?

Роботодавець не має права відмовити працівниці в наданні такої відпустки, оскільки згідно з п. 3-1 частини першої ст. 25 [Закону України](#) «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) вона надається в обов'язковому порядку матері або іншій особі, зазначеній у частині третій ст. 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території. До таких осіб належать: баба, дід чи інший родич, які фактично доглядають за дитиною, або особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, один із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Отже, якщо працівниця, яка є бабусею дитини, в заяві вказала, що хоче взяти відпустку на період карантину для догляду за дитиною до 14 років, роботодавець не має права їй відмовити. Адже відповідно до [постанови КМУ](#) «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України щодо запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 27.05.2022 р. № 630 карантин продовжено до 31.08.2022 р.

Також зазначимо, що Законом про відпустки не передбачено надання додаткових підтвердних документів для надання відпустки за цією підставою, окрім заяви та встановленого законодавством факту карантину.

Робота за сумісництвом завідувача відділення медзакладу

Чи може завідувач стаціонарного відділення медзакладу працювати за сумісництвом з оплатою 0,5 ставки медичної сестри?

Відповідно до п. 4 [постанови КМУ](#) «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 керівники державних підприємств, установ, організацій, їхні заступники, керівники структурних підрозділів державних підприємств, установ, організацій (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхні заступники **не мають права працювати за сумісництвом** (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності). Такі обмеження стосуються лише працівників підприємств державної та комунальної форми власності, проте не застосовуються до інших форм власності.

Отже, якщо поліклініка (лікарня) є державною чи перебуває в комунальній власності, завідувач стаціонарного відділення не може працювати в ній за сумісництвом.

Таміла РАДЧЕНКО,
головна редакторка журналу «Кадровик України»



Взяття працівників на військовий облік

Дирекція вивела юридичну особу, що була розташована на тимчасово окупованій території, на підконтрольну Україні територію та зареєструвала її у відповідних державних органах. Із частиною працівників, які перебувають у тимчасовій окупації, призупинені дії трудових договорів, а з тими, які виїхали, трудові відносини продовжені. Чи потрібно працівників, які виїхали, ставити на облік у військкоматі в тому місці, де наразі зареєстрована юрособа?

Юридична особа не зобов'язана ставити своїх працівників на військовий облік у разі зміни місця знаходження чи місця проживання (перебування) працівників.

Це повинні зробити працівники самостійно, оскільки відповідно до п. 11. ст. 38 [Закону України](#) «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № **2232-XII** призовники, військовозобов'язані, резервісти в разі зміни їх сімейного стану, стану здоров'я, адреси місця проживання (перебування), освіти, місця роботи, посади зобов'язані особисто в семиденний строк повідомити про такі зміни відповідні органи, де вони перебувають на військовому обліку, у тому числі у випадках, визначених КМУ, через центри надання адміністративних послуг та інформаційно-телекомунікаційні системи.

Згідно з [Порядком](#) організації та ведення військового обліку призовників і військовозобов'язаних, затвердженим постановою КМУ від 07.12.2016 р. № 921 (далі — Порядок № 921), військовозобов'язані, які прибули з іншої місцевості для постійного проживання (навчання), зобов'язані прибути до територіального центру комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП) (колишні військкомати) у семиденний строк з дня прибуття (реєстрації) до нового місця проживання. Також взяттю на військовий облік військовозобов'язаних державними органами, підприємствами, установами та організаціями підлягають особи, які прибули з тимчасово окупованої території України, після взяття на військовий облік у районному (міському) ТЦК та СП за місцем взяття їх на облік як внутрішньо переміщених осіб.

Звертаємо увагу, що за порушення правил і ухилення від обліку в ТЦК та СП передбачені певні наслідки. Так, ст. [210 Кодексу України про адміністративні правопорушення](#) від 07.12.1984 р. № 8073-Х визначено, що за порушення призовниками, військовозобов'язаними, резервістами правил військового обліку передбачено притягнення до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу в розмірі від 30 до 50 нмдг, а за повторне протягом року вчинення вищезазначеного порушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, а також вчинення такого порушення в особливий період передбачений штраф у розмірі від 50 до 100 нмдг.

Також нагадаємо, що із 07.02.2022 р. спрощено порядок взяття на військовий облік, зняття з військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів через портал «Дія». Крім того, з метою ведення персонального обліку призовників і військовозобов'язаних на державні органи, підприємства, установи та організації покладається виконання, зокрема, таких заходів, як надсилання у семиденний строк до відповідних районних (міських) ТЦК та СП повідомлень про зміну облікових даних призовників і військовозобов'язаних, прийнятих на роботу (навчання) чи звільнених з роботи (відрахованих із закладу освіти) (п. 37 Порядку № 921).

Таміла РАДЧЕНКО,
головна редакторка журналу «Кадровик України»

Чи можна працевлаштувати внутрішньо переміщену особу без військового квитка

Чи можна прийняти на роботу внутрішньо переміщену особу, якщо її військовий квиток згорів під час бойових дій? Які можуть бути в такій ситуації наслідки для роботодавця?

На жаль, такі випадки в умовах війни непоодинокі, але наразі на законодавчому рівні ця ситуація поки що не вирішена. Проте нагадаємо, що адміністративна відповідальність за прийняття громадян на роботу без військового квитка з 2021 р. скасована.

Водночас згідно зі ст. 24 [КЗпП](#) під час укладення трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність 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.

Отже, згадана норма КЗпП передбачає обов'язок роботодавця під час прийняття на роботу працівника вимагати від нього надання, зокрема, військового квитка. Тому де-юре відповідальність може настати згідно зі ст. 265 КЗпП як за порушення інших вимог законодавства про працю (штраф у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення).

Але, зважаючи на воєнний стан у країні й на те, що такі випадки є непоодинокими, вважаємо, що інспектор під час перевірки поставиться із розумінням до відсутності військового квитка у згаданій ситуації й **не накладатиме штрафу**.

Водночас за таких обставин радимо роботодавцю попросити працівника написати заяву довільної форми, в якій вказати, що його військовий квиток згорів у зоні бойових дій чи під час обстрілів.

Таміла РАДЧЕНКО,
головна редакторка журналу «Кадровик України»



Призначення на посади держслужби під час воєнного стану: зміни в законодавстві

[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, який набрав чинності 20.05.2022 р., внесено зміни, зокрема, до [Закону України](#) «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII (далі — **Закон про воєнний стан**), якими врегульовано питання призначення на посади державної служби громадян України в період дії воєнного стану.

Проведення спецперевірок під час воєнного стану

Статтю 10 Закону про воєнний стан викладено в новій редакції. Змінами, зокрема, передбачено, що під час дії воєнного стану **не проводиться спеціальна перевірка**, передбачена Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № **1700-VII**, стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком. Також у період воєнного стану не проводиться перевірка, передбачена Законом України «Про очищення влади» від 16.09.2014 р. № **1682-VII**, стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, щодо яких здійснюються заходи з очищення влади (люстрації).

Організація проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, призначених у період дії воєнного стану, здійснюватиметься протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану. Крім випадку звільнення такої особи до дня припинення чи скасування воєнного стану або закінчення проведення зазначених перевірок під час дії воєнного стану.

Подання декларації та документа про підтвердження рівня володіння державною мовою під час війни

Особи, які претендують на зайняття політичної посади, посади державної служби, в органах місцевого самоврядування, посади керівника суб'єкта господарювання державного сектору економіки, посади керівника комунального підприємства, установи, організації, у період дії воєнного стану **не подають декларацію** особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Те ж саме стосується **документа про підтвердження рівня володіння державною**

мовою, передбаченого [Законом України](#) «Про забезпечення функціонування української мови як державної» від 25.04.2019 р. № **2704-VIII**.

Згадані вище особи мають подати декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та документ про підтвердження рівня володіння державною мовою **протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану**, у разі якщо такі документи не були подані ними раніше. **У разі неподання таких документів** посадові особи (службовці) будуть звільнені із займаної посади протягом трьох робочих днів після завершення згаданого вище строку.

Проведення конкурсу під час воєнного стану

У період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районних адміністрацій, обласної ради, начальником військової адміністрації **без конкурсного відбору**, обов'язковість якого передбачена законом.

Призначення відбувається на підставі поданої заяви, заповненої особової картки та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

У такому випадку граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено, становить **12 місяців** з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Вищеперелічені державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування не можуть бути переведені на інші посади державної служби або посади в органах місцевого самоврядування.

Але всі наведені вище умови **не застосовуються** під час призначення на посади державної служби, за якими спеціальним законом встановлено порядок виконання обов'язків у разі відсутності керівника державного органу (у тому числі в разі припинення його повноважень чи звільнення з посади). **Крім випадків**, якщо встановлений спеціальним законом порядок неможливо застосувати через відсутність осіб, на яких може бути покладено виконання обов'язків керівника державного органу.

Водночас 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.

Зміни у формуванні військових адміністрацій

Військові адміністрації населених пунктів утворюються в межах територій територіальних громад, у яких сільські, селищні, міські ради та/або їхні виконавчі органи, та/або сільські, селищні, міські голови не здійснюють покладені на них законами України повноваження.

Військову адміністрацію населеного пункту очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади Президентом України за пропозицією Генерального штабу ЗСУ або відповідної обласної державної адміністрації.

Начальником військової адміністрації населеного пункту може бути призначений відповідний сільський, селищний, міський голова.

Військові адміністрації населених пунктів формуються з військовослужбовців військових формувань, осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів, служби цивільного захисту, які відряджаються до них для виконання завдань в інтересах оборони держави та її безпеки із залишенням на військовій службі, службі в правоохоронних органах, органах та підрозділах цивільного захисту без виключення зі списків особового складу, а також працівників, які уклали трудовий договір з обласними військовими адміністраціями або з Генеральним штабом ЗСУ (якщо у відповідній області не утворено обласну військову адміністрацію).

Військові адміністрації населених пунктів, районні, обласні військові адміністрації здійснюють свої повноваження протягом дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування.

Які рішення можуть приймати голови територіальних громад під час війни

У період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова територіальної громади, на території якої не ведуться бойові дії та не прийнято рішення про утворення військової адміністрації населеного пункту, для здійснення заходів правового режиму воєнного стану може прийняти рішення щодо:

- передачі коштів з відповідного місцевого бюджету на потреби Збройних сил України та/або для забезпечення заходів правового режиму воєнного стану;
- створення установ з надання безоплатної первинної правової допомоги, призначення на посади та звільнення з посад керівників таких установ, залучення фізичних чи

юридичних осіб приватного права до надання безоплатної первинної правової допомоги;

- боротьби зі стихійним лихом, епідеміями, епізоотіями;
- поведження з небезпечними відходами.

Також у період дії воєнного стану вищеперелічені посадові особи можуть прийняти рішення, **з обов'язковим інформуванням начальника обласної військової адміністрації протягом 24 годин**, щодо:

- звільнення земельних ділянок комунальної власності від незаконно розміщених тимчасових споруд, у тому числі тих, що були встановлені, але не введені в експлуатацію у встановленому законодавством порядку;
- обстеження будівель і споруд, пошкоджених внаслідок бойових дій;
- демонтажу будівель і споруд, які за результатами обстеження визнані аварійно небезпечними і такими, що становлять загрозу життю людей (крім об'єктів оборонного і спеціального призначення, об'єктів культурної спадщини та об'єктів, пов'язаних з використанням ядерної енергії та радіаційною безпекою). Розпорядження про демонтаж таких будівель і споруд вносяться до Єдиної державної електронної системи у сфері будівництва у порядку, встановленому КМУ.

Оприлюднення актів військово-цивільних і військових адміністрацій під час війни

У період дії воєнного стану проекти актів органів місцевого самоврядування, військово-цивільних і військових адміністрацій не оприлюднюються. Також не оприлюднюються проекти актів, передбачених [Законом України](#) «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності» та [Законом України](#) «[Про державну допомогу суб'єктам господарювання](#)».

Таміла РАДЧЕНКО,
голова редакторка журналу «Кадровик України»

Нова форма та порядок подання звітності № 3-ПН

Законодавством у сфері зайнятості населення на роботодавців покладено обов'язок подання звітності. Вони мають своєчасно та у повному обсязі подавати до Державного центру зайнятості інформацію про попит на робочу силу (вакансії). Як тепер її заповнювати, коли та кому подавати — в матеріалі.

Наказом Міністерства економіки України «Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання» від 12.04.2022 р. № 827-22, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України від 25.05.2022 р. за № 565/37901, затверджено нову форму звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядок її подання.

Наказ набирає чинності через місяць із дня його офіційного опублікування, а це означає, що діяти нова форма почне із 07.07.2022 р., оскільки наказ був опублікований 07.06.2022 р. в «Офіційному віснику України» 2022 № 44.

Ким подається?

Форма № 3-ПН подається **роботодавцями**.

Під терміном «роботодавець» розуміються **всі юридичні особи, а також ФОПи, які в межах трудових відносин використовують працю фізичних осіб**.

Кому подається?

Форма № 3-ПН заповнюється та подається до:

- міських, районних, міськрайонних центрів зайнятості незалежно від їхньої адреси — **до дати припинення** їхньої діяльності;
- філій міжрегіональних/регіональних центрів зайнятості незалежно від їхньої адреси — **після дати припинення** їхньої діяльності.

Якими є способи подання?

Відтепер Форма № 3-ПН **може** подаватися роботодавцем:

- **в електронній формі** — з накладенням чи без накладення електронного підпису або печатки.
- **у паперовій формі** — із засвідченням підписом керівника/ФОПа або уповноваженої ним(нею) особи.

Електронний підпис або печатка базуються на кваліфікованих сертифікатах відкритих ключів.

Який термін подання?

Згідно з вимогою п. 1.5 розділу I Порядку подання Форми № 3-ПН, така звітність подається за умови наявності в роботодавця попиту на робочу силу (вакансії) — **із дня виникнення потреби у підборі працівників та/або з дати відкриття вакансії, але не пізніше ніж через три робочі дні з дати відкриття вакансії**. Отже, Форма № 3-ПН подається, якщо на підприємстві, в установі, організації з'являється вакансія.

Вакансією слід вважати вільну посаду (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

Датою відкриття вакансії є:

- наступний день після створення робочого місця;
- день припинення трудових відносин із працівником, робоче місце якого стає вакантним;
- дата, починаючи з якої може бути укладено трудовий договір із найманим працівником.

Які є види звітності?

Відповідно до Форми № 3-ПН така звітність має **два види**:

- **первинна;**
- **уточнювальна.**

Заповнюючи Форму № 3-ПН, роботодавець обирає одну з них.

Первинна Форма № 3-ПН подається з метою інформування про наявність попиту на робочу силу (вакансії).

Уточнювальна Форма № 3-ПН подається в разі необхідності на заміну первинної та містить уточнення характеристик вакансії(й), зокрема умов праці, розміру заробітної плати, вимог до кандидата тощо. Не можуть бути змінені дані щодо кількості вакансій і професійної назви робіт (професії/посади).

Актуальність зазначеної у поданій Формі № 3-ПН вакансії **уточняється** фахівцем центру зайнятості не рідше **ніж двічі на місяць**:

- під час особистої зустрічі з роботодавцем;
- шляхом електронної комунікації (зокрема мобільним чи фіксованим зв'язком, надсилання/отримання повідомлення електронною поштою).

Також таке уточнення робиться перед направленням зареєстрованого безробітного або особи, яка шукає роботу, до роботодавця.

Якщо вакансія закривається роботодавцем без допомоги центру зайнятості, він може самостійно повідомити його про закриття вакансії так само як і уточнення актуальності (тобто за допомогою електронної комунікації, а також під час особистої зустрічі з фахівцем центру зайнятості).

Загальні правила заповнення Форми № 3-ПН

Форма № 3-ПН заповнюється українською мовою.

Окрім адресної частини, Форма № 3-ПН складається з:

- таблиці «Основні дані про вакансію(і)»;
- додатку до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)».

Адресна частина

В адресній частині Форми № 3-ПН заповнюється:

- код згідно з ЄДРПОУ/реєстраційний номер [облікової картки платника податків](#)/серія та/або номер паспорта (для ФОПів, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та офіційно повідомили про це контролюючий орган);

- повне найменування юридичної особи/прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) ФОПа згідно з ЄДРПОУ;
- прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) керівника юридичної особи;
- адреса юридичної особи/місце проживання ФОПа;
- місце провадження господарської діяльності юридичної особи/ФОПа (якщо місце провадження господарської діяльності юридичної особи/ФОПа збігається з адресою юридичної особи/місцем проживання ФОПа, проставляється позначка, а поштова адреса не зазначається);
- адреса офіційної сторінки в мережі Інтернет, електронна адреса, номер(и) телефону (за наявності);
- інформація про контактну особу роботодавця, що відповідає за підбір персоналу, для надання фахівцем центру зайнятості консультацій щодо поданої інформації (прізвище, ім'я, по батькові (за наявності), номер(и) телефону, електронна адреса).

Роботодавець або уповноважена ним особа:

- зазначає дату подання Форми № 3-ПН;
- вказує власне ім'я, прізвище, посаду;
- засвідчує Форму № 3-ПН підписом керівника/ФОПа¹¹ або уповноваженої ним(нею) особи.

Таблиця «Основні дані про вакансію(і)»

У таблиці «Основні дані про вакансію(і)» наводять загальну інформацію про вакансії. Тож таблиця **заповнюється роботодавцем** так:

- у **графі А** вказується порядковий номер запису;
- у **графі 1** зазначається професійна назва робіт (професія/посада) згідно з Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327;
- у **графі 2** зазначається загальна кількість вакансій, що відповідають даним, наведеним у графах 1, 3–6;
- у **графі 3** вказується розмір заробітної плати з урахуванням основної заробітної плати, доплат, надбавок, премій, інших заохочувальних і компенсаційних виплат;
- у **графі 4** зазначається розмір основної заробітної плати (тарифна ставка/ посадовий оклад);
- у **графі 5** вказується характер виконуваної роботи (постійний, тимчасовий, сезонний або вказується інше);

- у **графі 6** наводиться поштова адреса місця виконання робіт (поштовий індекс, область/АР Крим, район, населений пункт, вулиця/провулок, площа тощо, номер будинку/корпусу, номер квартири/офісу)
- у **графі 7** зазначається інформація щодо способу укомплектування вакансії(й) за сприяння Державної служби зайнятості або ні. Якщо роботодавець має намір укомплектувати вакансію за сприяння центру зайнятості, ним подається додаток до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)», про що інформує посилання «*»^[2];
- у **графі 8** вказується інформація щодо способу укомплектування вакансії(й) у разі підбору кадрів роботодавцем самостійно або ні²;
- у **графі 9** за потреби можуть зазначатися примітки.

У таблиці «Основні дані про вакансію(і)» мають бути заповнені всі графи за всіма рядками записів, **крім графи 9**.

Під одним порядковим номером наводяться дані про загальну кількість вакансій за однойменними професіями/посадами з однаковими даними щодо:

- розміру заробітної плати;
- характеру виконуваної роботи;
- місця виконання робіт;
- основних характеристик вакансії (виконувані основні функціональні обов'язки, вид трудового договору, режим та умови праці, вимоги до кандидата);
- доступності робочого місця для осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення (наявність інклюзивності будівель, споруд; доступність і безпека робочого місця для маломобільних груп населення, в т. ч. осіб з інвалідністю);
- вхідного оцінювання кандидата (проведення співбесіди та/або тестування, проходження випробувальних завдань на професійну майстерність та/або конкурсу);
- способу укомплектування вакансії(й).

В інших випадках дані про вакансії наводяться під окремими порядковими номерами.

У заповненій Формі № 3-ПН у рядку «Додаток(ки): на ___ арк» вказується кількість сторінок, що відповідає заповненій формі у додатку до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)» та приєднується до Форми № 3-ПН.

Після заповнення цієї таблиці роботодавець (уповноважена ним особа):

- зазначає дату подання таблиці «Основні дані про вакансію(і)»;
- засвідчує підписом керівника/ФОПа або уповноваженої ним(нею) особи інформацію, наведену в цій таблиці.

Додаток до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)»

У Додатку до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)» **вказуються** детальні відомості про вакансію та **заповнюються** фахівцем центру зайнятості в один зі способів:

- під час особистої зустрічі з роботодавцем;
- телефоном або через засоби електронної комунікації.

Додаток до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)» роботодавець зможе заповнити й самостійно.

У ньому зазначається:

- професійна назва робіт (професія/посада);
- порядковий номер запису з графи А таблиці «Основні дані про вакансію(і)»;
- загальна кількість вакансій, що відповідають визначеним даним.

Заповнюються п. 1 «Основні характеристики вакансії(й) та вимоги до кандидата(ів)» і п. 2 «Доступність робочого(их) місця(ь) для особи(іб) з інвалідністю, інших маломобільних груп населення». Також зазначається інформація щодо способу(ів) самостійного укомплектування вакансії(й) і публікацій інформації про вакансію(і) на сайті Державної служби зайнятості.

Інформація про вакансію, яку роботодавець планує укомплектувати самостійно (без допомоги центру зайнятості), не подається.

Якими є обов'язки представника центру зайнятості?

Під час прийняття Форми № 3-ПН, що подається роботодавцем (уповноваженою ним особою) **у паперовій формі**, відповідальна особа центру зайнятості візуально **перевіряє** повноту заповнення всіх реквізитів респондента, граф і рядків Форми № 3-ПН.

Також вона **перевіряє** повноту заповнення граф за всіма рядками записів таблиці «Основні дані про вакансію(і)» та наявність додатку(ів) до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)» на виконання умов щодо інформування центра зайнятості способу укомплектування вакансії(й).

Якщо зауважень немає, **вказує** дату прийняття Форми № 3-ПН, таблиці «Основні дані про вакансію(і)» та додатку(ів) до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)», **вказує** своє ім'я, прізвище, посаду та **засвідчує** все це підписом.

Типова Форма № 3-ПН із таблицею «Основні дані про вакансію(і)» та додатком до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(і)»

Як подається е-Форма № 3-ПН?

Для подання до центру зайнятості е-Форми № 3-ПН роботодавцю **необхідно мати:**

- **доступ** до мережі Інтернет;
- **можливість** надсилати/приймати електронні повідомлення засобами інформаційно-комунікаційних систем, зокрема електронною поштою.

Роботодавці можуть подати е-Форму № 3-ПН через:

- **електронний кабінет**, який створюється роботодавцем або уповноваженою ним особою шляхом реєстрації персонального облікового запису в електронному сервісі «[Електронний кабінет роботодавця](#)», що розташований на сайті Державної служби зайнятості. Інструкцію з реєстрації *див.* за [посиланням](#);
- **Єдиний державний портал електронних послуг**, у т. ч. через інтегровані з ним інформаційні системи державних органів та органів місцевого самоврядування.

Через електронний кабінет

Для подання е-Форми № 3-ПН через електронний кабінет роботодавець (уповноважена ним особа), заповнює її з накладенням чи без накладення електронного підпису або печатки та надсилає її до адресата засобами інформаційно-комунікаційних систем.

Якщо е-Форма № 3-ПН подається **без накладення електронного підпису або печатки**, вона підтверджується паперовою формою (із засвідченням підписом керівника/ФОПом або уповноваженої ним(нею) особи) шляхом подання її до центру зайнятості **протягом п'яти робочих днів** із дня подання е-Форми № 3-ПН.

Через Єдиний державний портал електронних послуг

У разі подання е-Форми № 3-ПН через Єдиний державний портал електронних послуг відомості, передбачені цією формою, в т. ч. таблицею «Основні дані про вакансію(ї)» Форми № 3-ПН і додатком до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(ї)», складається довільно, у придатній для сприйняття їх змісту формі, та передбачають їхню наповненість, заповнюється з накладенням електронного підпису або печатки, та надсилається до адресата засобами інформаційно-комунікаційних систем.

Чи існує відповідальність за неподання Форми № 3-ПН?

Обов'язок роботодавця подавати таку інформацію визначений в ч. 3 [ст. 50 Закону України](#) «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI, проте, як і раніше, законодавством **не передбачено відповідальності** за неподання форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)».

Типова Форма № 3-ПН із таблицею «Основні дані про вакансію(ї)» та додатком до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(ї)»

Список нормативно-правових актів і скорочень, використаних у статті:

- **Порядок подання Форми № 3-ПН** — Порядок подання форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», затверджений наказом Міністерства економіки України «Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання» від 12.04.2022 р. № 827-22
- **Форма № 3-ПН** — форма звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», затверджена наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання» від 12.04.2022 р. № 827-22
- **Е-Форма № 3-ПН** — електронна форма звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», затверджена наказом Міністерства соціальної політики України

«Про затвердження форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання» від 12.04.2022 р. № 827-22

- **ЄДРПОУ** — Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань
- **ФОП** — фізична особа — підприємець

^[1] У разі заповнення Форми № 3-ПН ФОПом посада не вказується.

^[2] Додаток до Форми № 3-ПН «Відомості про вакансію(ї)» подається також, якщо роботодавцем визначено, що вакансії будуть закритися і за сприяння, і без сприяння центру зайнятості.

Поліна ЩАСЛИВА,
експерт із трудового законодавства

Не марнуй час.
Час — це можливості.

Обери знижку
50 %
на дистанційні кадрові курси —
та опануй нову професію!

Повернення на роботу після припинення контракту про проходження військової служби

Сьогодні багато працівників підприємств перебувають на військовій службі, у тому числі за контрактом. Більшість з них залишатиметься військовослужбовцями до закінчення війни та оголошення демобілізації, але є й такі, контракт з якими може бути припинений навіть в умовах дії воєнного стану. У таких випадках у зв'язку з поверненням працівника на підприємство кадровикам потрібно буде виконати певні дії. Далі про це детальніше.

Законодавче регулювання військової служби за контрактом

Основним спеціальним законодавчим актом, який регулює питання, пов'язані із прийняттям на військову службу, у т. ч. за контрактом, є Закон № 2232. Зокрема, згідно з частиною третьою ст. 1 Закону № 2232 **військова служба за контрактом** (тобто в добровільному порядку) **є складовою військового обов'язку** громадян, а відповідно до частини шостої ст. 2 Закону № 2232 — одним із видів військової служби. Окремими видами військової служби є військова служба за контрактом:

- осіб рядового складу;
- осіб сержантського і старшинського складу;
- осіб офіцерського складу.

Зауважимо, що на військову службу за контрактом можуть бути прийняті працівники підприємств, які:

- вже проходять строкову військову службу і на час укладення контракту є військовослужбовцями (і які були вже звільнені від роботи на час проходження військової служби);
- ще не були призвані на строкову військову службу або вже її пройшли раніше (тобто які є призовниками або військовозобов'язаними у запасі).

Також слід зазначити, що згідно з частиною четвертою ст. 19 Закону № 2232 форма, порядок і правила укладення контракту, припинення (розірвання) контракту та наслідки припинення (розірвання) контракту визначаються положеннями про проходження військової служби громадянами України, нормативно-правовими актами Міністерства оборони України та інших органів виконавчої влади.

Що стосується строків військової служби за контрактом, то вони встановлені частиною другою ст. 23 Закону № 2232. При цьому строки проходження військової служби згідно з частиною четвертою ст. 23 Закону № 2232 можуть бути продовжені за новим контрактом до досягнення граничного віку перебування на військовій службі.

Крім того, частиною дев'ятою ст. 23 Закону № 2232 передбачено, що для військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, дія контракту продовжується понад встановлені строки з моменту введення воєнного стану до оголошення демобілізації.

Випадки припинення контракту під час воєнного стану

У деяких випадках контракт з військовослужбовцем може припинитися (розриватися) навіть в умовах воєнного стану. Зокрема, п. 3 частини п'ятої ст. 26 Закону № 2232 передбачено, що з моменту оголошення мобілізації і протягом строку її проведення, який визначається рішенням Президента України, та з моменту введення воєнного стану і до оголошення демобілізації контракт припиняється (розривається), а військовослужбовці, які проходять військову службу за контрактом, звільняються з військової служби на підставах:

- за віком — у разі досягнення граничного віку перебування на військовій службі;
- за станом здоров'я — на підставі висновку (постанови) військово-лікарської комісії про непридатність до військової служби з виключенням з військового обліку;
- у зв'язку з набранням законної сили обвинувальним вироком суду, яким призначено покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі або позбавлення військового звання;
- через такі сімейні обставини або інші поважні причини (якщо військовослужбовці не висловили бажання продовжувати військову службу):
 - у зв'язку з вихованням дитини з інвалідністю віком до 18 років;
 - у зв'язку з вихованням дитини, хворої на тяжкі перинатальні ураження нервової системи, тяжкі вроджені вади розвитку, рідкісні орфанні захворювання, онкологічні, онкогематологічні захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкі психічні розлади, цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), гострі або хронічні захворювання нирок IV ступеня, дитини, яка отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги, що підтверджується документом, виданим лікарсько-консультативною комісією закладу охорони здоров'я в порядку та за формою, встановленими центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я, але якій не встановлено інвалідність;

- у зв'язку з необхідністю здійснення постійного догляду за хворою дружиною (чоловіком), дитиною, а також батьками своїми чи дружини (чоловіка), що підтверджується відповідним медичним висновком медико-соціальної експертної комісії або лікарсько-консультативної комісії закладу охорони здоров'я;
 - у зв'язку з необхідністю здійснення опіки над особою з інвалідністю, визнаною судом недієздатною;
 - у зв'язку з необхідністю здійснення постійного догляду за особою з інвалідністю I групи;
 - у зв'язку з необхідністю здійснення постійного догляду за особою з інвалідністю II групи або за особою, яка за висновком медико-соціальної експертної комісії або лікарсько-консультативної комісії закладу охорони здоров'я потребує постійного догляду, у разі відсутності інших осіб, які можуть здійснювати такий догляд;
 - військовослужбовці-жінки — у зв'язку з вагітністю;
 - військовослужбовці-жінки, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку;
 - один із подружжя, обоє з яких проходять військову службу і мають дитину (дітей) віком до 18 років;
 - військовослужбовці, які самостійно виховують дитину (дітей) віком до 18 років;
- за власним бажанням (для військовослужбовців із числа іноземців та осіб без громадянства, які проходять військову службу за контрактом у ЗСУ).

Відповідно до частини сьомої ст. 26 Закону № 2232 звільнення військовослужбовців з військової служби здійснюється в порядку, передбаченому Положенням № 1153/2008.

Гарантії у сфері праці для військовослужбовців

В умовах воєнного стану військовослужбовці, в яких строк військової служби за контрактом закінчився, продовжують служити й за ними зберігаються всі гарантії у сфері праці. Зокрема, частиною третьою ст. 119 КЗпП передбачено, що за працівниками, прийнятими на військову службу за контрактом, у т. ч. шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, так само як і за працівниками, призваними на строкову військову службу, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві. Також таким

працівникам виплачується грошове забезпечення за кошти державного бюджету України відповідно до Закону № 2011.

Слід зазначити, що вказані гарантії щодо збереження місця роботи, посади та середнього заробітку поширюються на всіх без винятку працівників, адже законодавством у цьому випадку не передбачені якісь особливості, наприклад, залежно від того, чи працюють працівники за безстроковим чи строковим трудовим договором, чи є вони сумісниками чи працевлаштовані за основним місцем роботи.

Також слід зауважити, що під час дії особливого періоду (він діє й на сьогодні) працівники, які приймаються на військову службу за контрактом, не звільняються з роботи за п. 3 ст. 36 КЗпП у зв'язку із вступом на військову службу, а лише увільняються від роботи на час військової служби за контрактом майже в такому ж порядку, як і в разі строкової військової служби.

Особливий період діє в Україні з 17.03.2014 р. і дотепер. У загальному випадку він охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Зауважимо, що п. 2 ст. 12 Закону № 2011 передбачені й гарантії для військовослужбовців, що проходять військову службу за контрактом, стосовно їх житла. Зокрема, за військовослужбовцями, які вступили на військову службу за контрактом, зберігається право на житлову площу, яку вони займали до вступу на військову службу. Вони також не можуть бути зняті з обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, за попереднім місцем проживання. Зазначене має бути враховане роботодавцями, які надавали таким працівникам житло, що належить роботодавцю (службові квартири, гуртожитки тощо).

Повернення працівника на роботу після припинення контракту

У разі припинення контракту з військовослужбовцем та звільнення його з військової служби, зокрема, під час воєнного стану за згаданими вище підставами така особа повинна повернутися на підприємство у визначений законодавством строк (оскільки вона продовжує перебувати з підприємством у трудових відносинах). Якщо ж зазначений строк буде порушено, працівник може втратити право на певні гарантії, зокрема, згідно із ст. 119 КЗпП.

Якщо йдеться про припинення контракту з військовослужбовцем, мається на увазі фактичний строк звільнення з військової служби. Роз'яснення з цього приводу надані в листі Міністерства соціальної політики України від 24.05.2016 р. № 593/13/84-16, в якому вказано, що відповідно до ст. 24 Закону № 2232 закінченням проходження

військової служби вважається день виключення військовослужбовця зі списків особового складу військової частини в порядку, встановленому положеннями про проходження військової служби громадянами України (Положення № 1153/2008).

Також слід зазначити, що згідно з частиною 11 ст. 26 Закону № 2232 особи, звільнені з військової служби, зобов'язані у п'ятиденний строк прибути до відповідних районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (ТЦК та СП) (військовозобов'язані СБУ — до Центрального управління або регіональних органів СБУ, військовозобов'язані Служби зовнішньої розвідки України — до відповідного підрозділу Служби зовнішньої розвідки України) для взяття на військовий облік. При цьому частиною другою ст. 21 Закону № 2232 передбачено, що громадяни України для виконання обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік, звільняються від роботи на час, необхідний для виконання зазначених обов'язків із збереженням за ними місця роботи, займаної посади та середньої заробітної плати.

Своєю чергою, п. 260 Положення № 1153/2008 визначено, що ТЦК та СП не пізніше наступного дня після взяття на військовий облік громадян, звільнених з військової служби, письмово повідомляють державні органи, підприємства, в яких до призову на військову службу ці громадяни працювали, навчались або були зареєстрованими як безробітні, про підставу звільнення з військової служби, строк військової служби, що зараховується до страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, стажу державної служби, а також про день взяття їх на облік, у т. ч. про причини перевищення строків взяття на військовий облік.

Зауважимо, що дати звільнення з військової служби та дати взяття на військовий облік зазначаються у військовому квитку працівника (лист Мінсоцполітики України від 24.11.2015 р. № 1525/13/84-15), і саме по ці дати діють гарантії за ст. 119 КЗпП щодо збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а саме згідно з:

- частиною третьою ст. 119 КЗпП — на час проходження військової служби;
- частиною першою ст. 119 КЗпП — на час виконання державних або громадських обов'язків, тобто на час повернення з місця проходження військової служби та постановки на військовий облік за умови неперевищення встановленого строку для взяття на військовий облік (за ці дні середній заробіток працівнику зберігається та нараховується з тієї ж середньої зарплати, за якою здійснювалась оплата за період військової служби, про що, зокрема, зазначається в листі Мінсоцполітики України від 31.03.2017 р. № 1008/0/101-17/285).

Наприклад, з працівником підприємства був припинений контракт про проходження військової служби (закінчилося проходження військової служби) 06.06.2022 р. і він став на військовий облік 09.06.2022 р., про що свідчать відмітки у його військовому квитку. Згідно із законодавством за працівником має бути збережене робоче місце (посада) і середній заробіток по 06.06.2022 р. у зв'язку з проходженням військової служби за контрактом в особливий період і по 09.06.2022 р. у зв'язку з виконанням державних обов'язків.

Оформлення виходу на роботу

Після припинення контракту про проходження військової служби і на другий день після постановки на військовий облік працівник має стати до роботи. Дії, які повинен виконати роботодавець у цьому випадку, наведені в листі Міністерства соціальної політики України «Щодо повернення на роботу після служби» від 24.11.2015 р. № 1526/13/84-15 (далі — Лист № 1526). А саме факт початку виконання трудових обов'язків працівником необхідно підтвердити наказом роботодавця про вихід працівника на роботу (додаток 1). Такий наказ або розпорядження є підставою для табелювання працівника та нарахування заробітної плати за фактично відпрацьований час або виконану роботу (за потреби працівник також надає заяву). Крім цього, зазначений наказ може бути підставою для звільнення працівника, якого було прийнято на роботу за строковим трудовим договором на час військової служби за контрактом попереднього працівника (додаток 2).



Додаток 1. Зразок наказу про вихід на роботу після закінчення строку проходження військової служби

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

16.06.2022

Київ

№ 115-К

Про вихід на роботу Пилипенка Ю.М.
у зв'язку із закінченням строку проходження
військової служби

НАКАЗУЮ:

1. Пилипенку Юрію Михайловичу, інженеру відділу виробництва, приступити до роботи із 17 червня 2022 р.
2. Інженеру з охорони праці Фоменку Р. Р. вирішити всі організаційні питання у сфері охорони праці (відповідні інструктажі, допуски тощо), пов'язані з виходом Пилипенка Ю. М. на роботу, до 17 червня 2022 р. включно.
3. Головному бухгалтеру Кравченко О. О. припинити нарахування та виплату середньої заробітної плати Пилипенку Ю. М. із 17 червня 2022 р.

Підстави: 1. Військовий квиток АА № 1111111.
2. Заява Пилипенка Ю. М. від 15 червня 2022 р.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлені:
<...>

**Додаток 2. Зразок наказу про звільнення у зв'язку із закінченням строку
трудового договору**

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «РОЗМАЙ»

Код ЄДРПОУ 12345678

НАКАЗ

16.06.2022

Київ

№ 116-К

Про звільнення Головченка І. І.

ЗВІЛЬНИТИ:

ГОЛОВЧЕНКА Івана Івановича, інженера відділу виробництва, з роботи 17 червня 2022 р. у зв'язку із закінченням строку трудового договору за п. 2 ст. 36 КЗпП з виплатою йому грошової компенсації за невикористані дні щорічної відпустки пропорційно відпрацьованому часу.

Підстави: 1. Наказ ТОВ «Розмай» від 14.11.2021 р. № 201-К.

2. Наказ ТОВ «Розмай» від 16.06.2022 р. № 115-К.

Директор

Карпенко

Олександр КАРПЕНКО

З наказом ознайомлений:

Головченко Іван ГОЛОВЧЕНКО

16.06.2022

Якщо ж робота (посада) працівника пов'язана з особливими вимогами у сфері охорони праці, за потреби такий працівник має пройти за кошти роботодавця медичний огляд та/або має бути оформлений відповідний допуск до роботи. При цьому слід мати на увазі, що якщо працівник за станом здоров'я не може приступити до виконання дорученої йому роботи (наприклад, якщо внаслідок поранення, інвалідності йому заборонена важка фізична праця або в нього є медичний висновок, відповідно до якого він потребує переведення на легшу роботу), роботодавець зобов'язаний діяти згідно зі ст. 170 і 172 КЗпП.

Також після повернення з військової служби працівник має право скористатися щорічною відпусткою або відпусткою без збереження заробітної плати з урахуванням обмежень щодо надання відпусток в умовах воєнного стану, встановлених законодавством (ст. 12 Закону № 2136).

Стосовно питань, пов'язаних із внесенням записів до трудової книжки, Держпраці вважає, що запис про проходження військової служби вноситься до трудової книжки працівника, прийнятого на роботу після закінчення служби в ЗСУ, на основі військового квитка. А запис до трудової книжки працівника про проходження військової служби за призовом (за контрактом) під час мобілізації або на особливий період, який працює та має запис у трудовій книжці про прийняття на роботу, може не вноситься. У той же час слід зазначити, що згідно з частиною першою ст. 2 Закону № 2232 час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби, тому на прохання працівника можна внести до трудової книжки запис і про проходження військової служби.

Також після повернення працівника на роботу змінюються й відмітки у таблиці обліку використання робочого часу (не відпрацьований працівником час проходження військової служби відображається літерним кодом «ІН» (цифровим кодом «22»)).

У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства у районах активних бойових дій роботодавець може визначати самостійно, що передбачено ст. 7 Закону № 2136.

Як діяти, якщо працівник не з'явився на роботу

Було б ідеально, якщо б працівник, який звільняється з військової служби за контрактом, завчасно попередив роботодавця про дату свого виходу на роботу після звільнення з військової служби. Якщо працівник з певних причин цього не зробить і своєчасно не з'явиться на роботу після постановки на військовий облік, то роботодавець може дізнатися про факт звільнення працівника з військової служби, як зазначалося вище, з повідомлення ТЦК та СП згідно з п. 260 Положення № 1153/2008.

У такому випадку роботодавцю слід з'ясувати причину неявки працівника на роботу, для чого на підприємстві може бути призначене службове розслідування. Під час його проведення представник роботодавця може відвідати місце проживання працівника, зателефонувати останньому та/або його родичам, подати додаткові запити до ТЦК та СП тощо. Наприклад, у ході розслідування може бути з'ясовано, що працівник своєчасно не приступив до роботи через поважні причини (наприклад, через хворобу).

Якщо за результатами службового розслідування не буде виявлено поважних причин неявки працівника на роботу, то згідно з п. 4 частини першої ст. 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності із таким працівником може бути розірваний у зв'язку з прогулом (в т. ч. через відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, про що, зокрема, зазначається в Листі № 1526.

Водночас слід зазначити, що в деяких випадках працівник може і не з'являтися на своєму робочому місці одразу на другий день після постановки на військовий облік, якщо роботодавець та працівник заздалегідь узгодять іншу дату його повернення на роботу (трудове законодавство цього не забороняє).

Потрібно також додати, що в разі нез'явлення працівника на роботу з нез'ясованих причин середня заробітна плата йому зберігається до дати звільнення з військової служби, про яку роботодавець дізнається із згаданого вище повідомлення, а місце роботи — до визначення причини неявки на роботу. Також до з'ясування причин нез'явлення на роботу в таблиці обліку використання робочого часу ставиться відмітка «НЗ» або «28» (неявки з нез'ясованих причин). Згодом, коли роботодавець дізнається про причину відсутності працівника (це може бути, зокрема, пояснювальна записка), відмітку в таблиці потрібно буде відкоригувати і внести позначення, що відповідає причинам невиходу працівника на роботу. Наприклад, раніше вказані відмітки в таблиці можуть бути скориговані на «І» або «30» (інші причини неявок).

Надання працівниці-військовослужбовцю «декретної» відпустки

Розглянемо ситуацію, коли працівниця-військовослужбовець за контрактом йде у відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Згідно з пп. «г» п. 3 частини п'ятої ст. 26 Закону № 2232 військовослужбовець-жінка може розірвати контракт через сімейні обставини або інші поважні причини (якщо військовослужбовець не висловив бажання продовжувати військову службу): у зв'язку з вагітністю або в разі її перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку.

Зрозуміло, що військовослужбовець-жінка, яка розірве контракт із зазначених підстав, може повернутися на своє підприємство, де за нею зберігається місце роботи (посада), і оформити відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною. Виплата такій працівниці середнього заробітку на підставі проходження військової служби буде збережена до дати звільнення зі служби (постановки на військовий облік).

Водночас працівниця-військовослужбовець, яка оформить одну зі згаданих відпусток під час проходження військової служби, більше не виконуватиме обов'язків військової служби, за які передбачені гарантії згідно зі ст. 119 КЗпП. Тож підстав для виплати їй середньої заробітної плати не буде, але вона не підлягатиме звільненню, а її робоче місце (посада) має бути й надалі збережене за нею. Це пояснюється тим, що працівник, який вступив на військову службу за контрактом під час особливого періоду, до його закінчення або до дня фактичного звільнення з військової служби не підлягає звільненню з роботи на підставі п. 3 частини першої ст. 36 КЗпП, а лише увільняється від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється наказом роботодавця. Крім того, згідно з вимогами ст. 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Також слід зазначити, що згідно з п. 32 Положення № 1153/2008 військовослужбовцям-жінкам, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також військовослужбовцям, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, строк контракту про проходження військової служби продовжується за відсутності їхніх клопотань про звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням строку контракту до закінчення таких відпусток, а також на строк, потрібний для визначення придатності до проходження військової служби за станом здоров'я та ухвалення рішення щодо укладення нового контракту. У разі закінчення зазначених відпусток або їх дострокового припинення (поновлення виконання обов'язків військової служби) середній заробіток на підприємстві за такими працівниками знову зберігається (тобто поновлюється його виплата до фактичного звільнення з військової служби (постановки на військовий облік)).

Нормативно-правові акти до теми:

- Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-XII (далі — [Закон № 2232](#));
- Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р. № 2011-XII (далі — [Закон № 2011](#));
- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі — [Закон № 2136](#));
- Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене Указом Президента України від 10.12.2008 р. № 1153/2008 (далі — [Положення № 1153/2008](#)).

Зміни до КЗпП щодо посилення захисту прав працівників



Законом України від 12.05.2022 р. № 2253-IX (далі — Закон № 2253) внесено зміни до низки нормативних актів, зокрема, до КЗпП, законів України «[Про колективні договори і угоди](#)», «[Про зайнятість населення](#)», щодо посилення захисту прав працівників. Зміни набрали чинності з 27.05.2022 р. Попередній аналіз змін, що передбачалися Законом № 2253, ми публікували [тут](#).

Передусім в усіх нормативних актах, що визначали можливість укладення колективного договору, передбачено норму щодо його укладення також з фізособою-роботодавцем. По-новому викладено ст. 18 КЗпП щодо поширення дії колективного договору на всіх працівників підприємства та працівників у фізособи.

Статтю 12 КЗпП, що визначає сторони колективного договору, також викладено в новій редакції. Встановлено, що сторонами колективного є:

- **сторона роботодавця**, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;
- **сторона працівників**, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності — вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Раніше було встановлено, що колективний договір укладається між роботодавцем, з одного боку, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а в разі їх відсутності — представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другого боку.

Цікавою є нова ст. 9-1 [Закону України](#) «Про колективні договори і угоди» щодо поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди.

Встановлено, що дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень **може бути поширена** центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, **на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній**

галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та в разі, якщо угоду:

- укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);
- зареєстровано без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень затверджується Кабінетом Міністрів України.

Інформація про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень оприлюднюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, та суб'єктами сторін цієї угоди.

Роботодавці, на яких поширюється дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, визначаються за основним видом економічної діяльності.

Положення галузевої (міжгалузевої) угоди є обов'язковими для роботодавців, на яких поширено їх дію.

Раніше дія галузевих угод поширювалася лише на її підписантів.

У новій редакції викладено ст. 22 КЗпП щодо гарантій в разі укладення, зміни та припинення трудового договору. Встановлено таке.

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

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

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав під час укладення, зміни та припинення трудового договору не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством.

При цьому в новій редакції ст. 2-1 КЗпП визначено, що не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб. При цьому також визначено, що законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів у разі надання роботи, переведення на іншу роботу та залишення на роботі в разі звільнення.

Зазнала змін і ст. 49-2 і 49-4 КЗпП щодо скорочення працівників та визначення масовості вивільнення працівників у ст. 48 [Закону України](#) «Про зайнятість населення»:

БУЛО	СТАЛО
<p>Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:</p> <p>1) одного місяця:</p> <p>вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;</p> <p>вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;</p>	<p>Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:</p> <p>1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;</p> <p>2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;</p> <p>3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;</p> <p>4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.</p>
<p>2) трьох місяців — вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.</p>	<p>—</p>

Більше про зміни — у наших виданнях найближчим часом.

Нагадаємо, що [в новій редакції](#) викладено звітність [№ 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу \(вакансії\)»](#) та Порядок її подання.

Новий Порядок надання допомоги по частковому безробіттю



Постановою КМУ від [21.06.2022 р.](#) № [702](#) затверджено новий Порядок надання допомоги по частковому безробіттю, розроблений на виконання ст. 47 [Закону України](#) «Про зайнятість населення». Йдеться про часткову компенсацію працівникам і підприємцям втрати частини зарплати (доходу) у зв'язку зі скороченням виробництва, але не більше 50 % мінімальної

зарплати.

Підстави для надання

Зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) з причин економічного, технологічного характеру, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану, встановлення карантину.

Хто має право

Застраховані особи, за яких (які) протягом останніх шести місяців, що передують місяцю, в якому почалося зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг), що призвело до втрати ними частини заробітної плати (доходу), сплачено (сплатили) ЄСВ. У разі коли протягом останніх шести місяців до звернення про надання допомоги по частковому безробіттю законодавством надано право окремим роботодавцям або фізичним особам — підприємцям, які є застрахованими особами, не сплачувати ЄСВ, застосовуються попередні 180 календарних днів до такого періоду.

Коли і кому допомога не надається

Виплата допомоги по частковому безробіттю не здійснюється за період отримання працівником оплати простою, перебування у відпустці без збереження заробітної плати, призупинення трудових відносин.

Допомога не надається працівникам органів державної влади, органів місцевого самоврядування або закладів, установ, організацій, утворених ними в установленому порядку, які повністю утримуються за рахунок державного чи місцевого бюджету.

Допомога не надається працівникам за сумісництвом.

Критерії надання

Критеріями для надання допомоги по частковому безробіттю є:

- зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) охопило не менш як 20 % чисельності працівників роботодавця, в яких рівень скорочення тривалості робочого часу та заробітної плати становить 30 і більше відсотків на місяць;
- рівень скорочення тривалості робочого часу та доходу фізичної особи — підприємця, яка є застрахованою особою, становить 30 і більше відсотків на місяць;
- відсутність у роботодавця або підприємця, який є застрахованою особою, заборгованості із виплати заробітної плати та/або сплати ЄСВ, та/або сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування протягом шести місяців, що передують місяцю зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг);
- сплата роботодавцем за кожного працівника або підприємцем, який є застрахованою особою, ЄСВ протягом останніх шести місяців, що передують місяцю, в якому почалося зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг), а в разі, якщо протягом останніх шести місяців до звернення про надання допомоги по частковому безробіттю законодавством надано право окремим роботодавцям або фізичним особам — підприємцям, які є застрахованими особами, не сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, застосовуються попередні 180 календарних днів до такого періоду;
- роботодавець не є фондом соціального страхування.

Строк надання

Допомога надається на строк зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг), але не більш як 180 календарних днів сумарно протягом 36 місяців з дня зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг).

Підстави для надання

Подається заява за формою, встановленою Державним центром зайнятості.

Відомості про працівників, у яких виникло право на допомогу по частковому безробіттю згідно з цим Порядком, подаються за формою згідно з додатком 1.

Інформація перевіряється в порядку обміну між соцфондами та податковим органом.

Сума допомоги

Допомога надається щомісяця пропорційно робочому часу працівника або підприємця, який є застрахованою особою, який скорочено за такою формулою:

Сума допомоги = СРД ÷ НРЧ × СРЧ, де

СРД:

— для найманих працівників — тарифна ставка (оклад), встановлена (встановлений) працівникові за відповідний місяць, середня заробітна плата (у разі застосування нетарифної системи оплати праці);

— для підприємців, які є застрахованими особами, — середній розмір місячної бази нарахування ЄСВ за рік, що передує року звернення, відповідно до звіту про суми нарахованого доходу застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску;

— для підприємців, які є застрахованими особами та в яких відсутня база нарахування ЄСВ за рік, що передує року звернення, — середній розмір бази нарахування ЄСВ за шість місяців, що передують даті зупинення (скорочення) діяльності та з яких підприємець, який є застрахованою особою, сплачував ЄСВ;

НРЧ — кількість годин нормальної тривалості робочого часу за відповідний місяць;

СРЧ — кількість годин скороченого робочого часу за відповідний місяць.

Строк звернення

Звернутися за отриманням допомоги можна протягом 90 календарних днів з дня зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг).

У разі коли зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) відбулося після введення воєнного стану в Україні до набрання чинності [Закону України](#) «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21.04.2022 р. № 2220-IX, роботодавець або фізична особа — підприємець, яка є застрахованою особою, може звернутися за отриманням допомоги по частковому безробіттю протягом 90 календарних днів з дня набрання чинності цим Законом (тобто протягом 90 календарних днів із 7 травня).

Більше на цю тему читайте в найближчому номері [журналу «Заробітна плата»](#).

Чи потрібна довідка про доходи для надання «лікарняного» за сумісництвом



Фонд соціального страхування в [листі від 04.04.2022 р. № 362-11-1](#) роз'яснює, що **довідка про середню заробітну плату за основним місцем роботи не впливає на прийняття рішення** комісією (уповноваженим) із соціального страхування підприємства за місцем роботи за сумісництвом щодо призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, а лише використовується для правомірного обчислення суми такого матеріального забезпечення.

Питання актуальне, зокрема, щодо надання «лікарняних» внутрішньо переміщеним особам, у яких основне місце роботи залишилося в зоні тимчасової окупації чи в районі проведення бойових дій, а вони працюють в інших регіонах України за сумісництвом.

У той же час бухгалтерія за місцем роботи за сумісництвом може порахувати «лікарняні» і без такої довідки, повіривши людині на слово. Але застрахована особа може скористатися й послугами порталу ПФУ чи базами ДПСУ через особисті кабінети, щоб переконати нового роботодавця.

А ще застрахована особа може змінити місце роботи із сумісництва на основне за заявою, як це передбачено, наприклад, ст. 1 Закону про ЄСВ: основне місце роботи — місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до відкликання) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру на її підставі.

Лист ФСС від 04.04.2022 р. № 362-11-1

Чи можна призупинити трудові відносини з працівником, який виїхав за кордон



Головне управління Держпраці у Запорізькій області [роз'яснює](#), чи має право працівник, який виїхав за кордон, рятуючи своє життя, тимчасово призупинити дію трудового договору на період воєнного стану. Ініціатором призупинення дії трудового договору може бути будь-яка сторона трудових відносин, **але вимога щодо обов'язку роботодавця призупинити дію трудового договору за бажанням працівника в законодавстві відсутня.**

Звертаємо також увагу, що, відповідно до ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» (15 календарних днів).

Чи всі роботодавці мають право призупинити дію трудового договору



В управлінні Держпраці в Харківській області [роз'яснили](#), чи можна призупинити дію трудового договору з працівниками в місті, де не ведуться бойові дії, якщо працівник може виконувати свою роботу, а підприємство цю роботу може надати.

Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Тобто для призупинення дії трудового договору необхідна наявність двох умов:

- роботодавець не може забезпечити працівника роботою;
- працівник не може її виконувати.

Отже, якщо не виконується хоча б одна із зазначених умов, то немає підстав для призупинення трудового договору.

Чи подавати до ДПС повідомлення про зовнішнього сумісника, який став основним працівником



Фахівці Головного управління ДПС в Івано-Франківській області [інформують](#), що роботодавці, юридичні або фізичні особи — підприємці повинні подавати повідомлення про прийняття на роботу в разі укладання трудового договору чи контракту із найманим працівником.

Звертаємо увагу, якщо працівник раніше був оформлений сумісником, а стає основним працівником, роботодавцю необхідно видати наказ про прийняття на роботу на основне місце роботи. Після оформлення наказу про прийняття на роботу **необхідно сформулювати повідомлення**, після подання якого працівник може приступати до роботи за посадою як основний працівник.

Таке повідомлення необхідно подати до територіальних органів Державної податкової служби за місцем обліку роботодавця як платника єдиного внеску до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором або до початку виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті.

Нагадаємо, постановою КМУ «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 і від 17 квітня 2019 р. № 328» від 28.12.2021 р. № 1392 із 5 січня 2022 р. оновлено порядок заповнення та форму повідомлення про прийняття працівника на роботу.

Розширено перелік осіб, у разі оформлення відносин з якими подається повідомлення про прийняття на роботу/укладення гіг-контракту, а саме:

- працівники за укладеним трудовим договором – до початку роботи;

- гіг-спеціалісти резидента Дія Сіті – до початку виконання робіт (надання послуг).

Таке повідомлення можна подати в електронному вигляді з використанням електронного підпису відповідальних осіб, скориставшись електронним кабінетом, вхід до якого здійснюється за [посиланням](#).

Повідомлення разом з укладеним трудовим договором, а також оформленим наказом чи розпорядженням роботодавця є підставою для допуску працівника до роботи.

Як розрахуватися з працівником, з яким призупинено дію трудового договору



МІНІСТЕРСТВО
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ
І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Статтю 13 [Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX запроваджено таке поняття, як призупинення дії трудового договору — тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Частиною третьою цієї статті встановлено, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового

у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

У коментарі до ст. 13 Закону № 2136 Мінекономіки зазначає таке: «Оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, вважаємо, що при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення

не було б. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України».

Коментуючи ст. 13 Закону № 2136, **ми зазначали**, що «проблема в тому, як цю норму реалізувати на практиці. Зрозуміло, що в індивідуальному порядку роботодавці до агресора звертатися не будуть. Можливо, вони заявлять суми до відшкодування, а останні будуть задоволені за рахунок репарацій на користь України. У будь-якому разі це буде можливо після перемоги. А тим часом працівники не зможуть розраховувати на виплати від роботодавця».

Було передбачувано, що рано чи пізно виникне питання, яку суму слід виплатити працівникові, який звільнятиметься під час призупинення дії трудового договору: нараховану на дату призупинення дії трудового договору чи ту, яка йому належала б, якби дію договору не призупиняли?

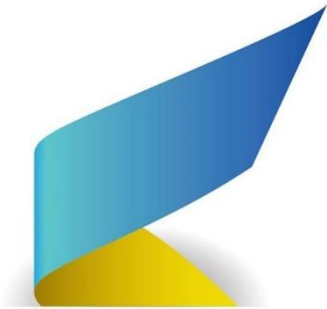
І ось Держпраці та Мінекономіки роз'яснюють, як розраховуватися із працівником, якщо він звільняється під час призупинення дії трудового договору.

Так, Держпраці в **листі від 09.05.2022 р. № 1922/4/4.1-ЗВ-22а** зазначає, що **в разі звільнення працівника у період призупинення дії трудового договору роботодавець має виплатити йому всі належні кошти до дня призупинення дії трудового договору.**

Мінекономіки в **листі від 17.05.2022 р. № 4706-06/25215-07** на цю ж тему зазначає, що **в разі звільнення працівника всі суми, що належать йому від роботодавця, мають бути виплачені працівникові за рахунок коштів роботодавця з урахуванням вимог, встановлених ст. 116 КЗпП.**

На думку редакції, роботодавець має виплатити працівникові всі належні кошти до дня призупинення дії трудового договору.

Умови призупинення дії трудового договору



МІНІСТЕРСТВО
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ
І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Міністерство економіки України в листі від 09.05.2022 р. № 4712-06/22838-09 роз'яснило умови призупинення дії трудового договору.

У зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець – від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Ініціатором призупинення трудового

договору може бути як роботодавець, так і працівник.

Головна умова для призупинення дії трудового договору, на думку відомства, — **абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Ці дві умови мають виконуватися одночасно.**

Під такою абсолютною неможливістю надати роботу роботодавцем та виконувати її працівником в контексті призупинення дії трудового договору варто розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Якщо ж працівник бажає та може виконувати роботу або роботодавець може надавати роботу, призупиняти дію трудового договору неможливо.

Наразі почастишали випадки неможливості виходу працівника на роботу у зв'язку з бойовими діями при одночасній можливості роботодавця забезпечувати працівникові умови праці згідно з умовами трудового договору. Проте відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини.

Тож до з'ясування причин відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень доцільно обліковувати його як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин. При цьому роботодавець має право вимагати від такого працівника письмові пояснення про причини своєї відсутності та їх поважність.

У кожному окремому випадку слід виходити із конкретних умов, які склалися у відповідній місцевості, а також з можливості реальної загрози життю та здоров'ю працівників. Як один із варіантів виходу із ситуації — надання таким працівникам відпустки без збереження зарплати.

Чи виплачується педагогам матеріальна допомога під час війни



Управління Держпраці у Полтавській області [роз'яснює](#), що педагогічні працівники мають право на матеріальну допомогу на оздоровлення під час надання щорічної відпустки в період дії воєнного стану.

Статтею 57 Закону України «Про освіту» передбачено, що держава забезпечує педагогічним і науково-педагогічним працівникам, зокрема, виплату допомоги на оздоровлення в розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) під час надання щорічної відпустки.

Чинне законодавство не передбачає скасування зазначеної норми під час воєнного стану.

Чи можна достроково припинити відпустку для догляду за дитиною



Працівник може припинити відпустку для догляду за дитиною, письмово повідомивши роботодавця про таке рішення не пізніше як за 10 календарних днів до дня виходу на роботу.

Відповідно до ст. 179 КЗпП за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Якщо дитина потребує домашнього догляду, одному з батьків дитини в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Зазначені відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами дитини, які фактично здійснюють догляд за нею, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

За бажанням матері, батька дитини або осіб, які фактично здійснюють догляд за дитиною, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Особи, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, повинні повідомити роботодавця про дострокове припинення такої відпустки не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки. Таким чином, у разі дострокового припинення відпустки для догляду за дитиною працівник має письмово повідомити роботодавця про таке рішення не пізніше як за 10 календарних днів до дня виходу на роботу.

Згода роботодавця для дострокового припинення відпустки для догляду за дитиною не потрібна.

Чи можна під час війни залучати працівниць до роботи в нічний час



Держпраці [нагадує](#), що трудовим законодавством чітко визначено поняття «робота в нічний час». Згідно з приписами статті 54 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) нічним вважається час виконання службових обов’язків з 10 години вечора до 6 години ранку. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу .

Відповідно до ст. 55 КЗпП забороняється залучення до роботи в нічний час:

- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП);
- осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП);
- інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей економіки України, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Перелік цих галузей і видів робіт із зазначенням максимальних термінів застосування праці жінок у нічний час затверджується Кабінетом Міністрів України (ст. 175 КЗпП).

У зв’язку із початком військової агресії РФ Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ (далі — [Закон № 2136](#)) визначено особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану”.

Відповідно до [п. 2 Прикінцевих положень Закону № 2136](#) під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, які встановлені Законом № 2136.

[Частиною третьою ст. 1 Закону № 2136](#) передбачено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Згідно з нормами ст. 8 та 9 Закону № 2136 у період дії воєнного стану:

- **не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди**, зокрема, вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року;
- **дозволяється** застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах;
- працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану **можуть залучатися за їхньою згодою** до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, направлятися у відрядження.

Чи зберігається середній заробіток за мобілізованим працівником, якого визнано безвісти зниклим



Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці [роз'яснює](#), що відповідно до ст. 119 КЗпП, на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «[Про військовий обов'язок і військову службу](#)» і «[Про альтернативну \(невійськову\) службу](#)», «[Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію](#)», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому

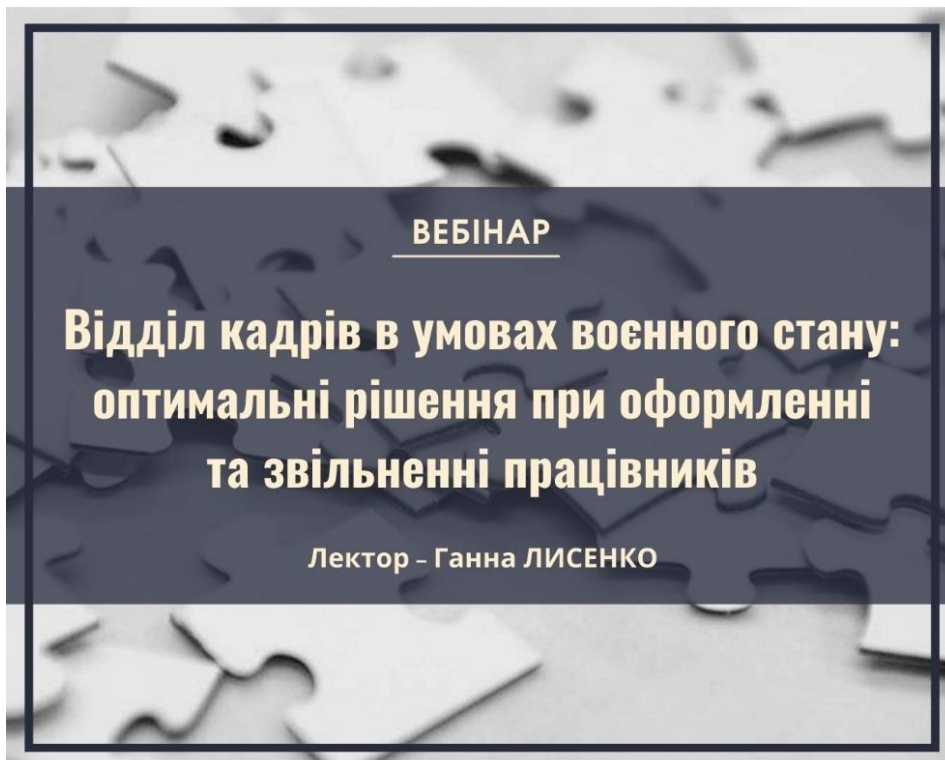
кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України [«Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»](#).

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

Отже, місце роботи та середній заробіток зберігаються за працівниками, які визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік незалежно від строку появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.



ВЕБІНАР

**Відділ кадрів в умовах воєнного стану:
оптимальні рішення при оформленні
та звільненні працівників**

Лектор - Ганна ЛИСЕНКО

Передплачайте журнал
«КАДРОВИК УКРАЇНИ»



Промокод для безкоштовного доступу
до електронної версії журналу «Кадровик України»

KADREX20221KUSV