

**Федерація професійних спілок України**

**ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК**

---

**ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК**

**№ 11 / 52**

**23 березня 2026 року**

**м. Запоріжжя**

Постановою КМУ від 18.03.2026 №341 визначено категорії пенсіонерів та отримувачів соціальної допомоги, які отримають одноразову доплату у розмірі 1500 грн. Кому саме нарахують кошти?

**Вже у квітні** пенсіонери та отримувачі соціальної допомоги отримають одноразову доплату в розмірі 1500 гривень.

Виплати здійснюватимуться відповідно до постанови КМУ від 18.03.2026 №341 «Деякі питання надання одноразової грошової доплати окремим категоріям населення».

**Отримати виплату зможуть:**

пенсіонери за віком;

пенсіонери по інвалідності;

одержувачі пенсії у зв'язку із втратою годувальника;

пенсіонери за вислугу років, які мають право на пенсію за віком.

Розмір пенсії не має перевищувати 25 595 гривень.

Для ветеранів війни, які брали участь у захисті України з 2014 року, особам з числа ліквідаторів аварії на Чорнобильській АЕС 1500 грн надаватиметься незалежно від розміру отримуваної пенсії

Також одноразову допомогу отримають:

**1.**Одержувачі державної допомоги / компенсації (у т.ч. встановлені на кожного одержувача допомоги/компенсації):

на проживання з числа ВПО;

як малозабезпечена родина;

базової соціальної допомоги;

як особи, які не мають права на пенсію та отримали право на допомогу після 65 років,

як особи, які не мають права на пенсію з числа осіб з інвалідністю, та утриманці померлого годувальника, який не отримав права на пенсію;

які проживають разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу;

особи з інвалідністю з дитинства та діти з інвалідністю;

на дітей, які виховуються у багатодітних сім'ях.

**2.**Одинокі матері.

**3.**Діти, над якими встановлено опіку чи піклування.

**4.**Діти, хворі на важкі перинатальні ураження нервової системи.

**5.**Діти, батьки яких ухиляються від сплати аліментів.

***В останню неділю березня ми переводимо годинникові стрілки о 03:00 на 1 годину вперед.***

Про перехід на літній час вказує п.1 постанови КМУ від 13.05.1996 №509 «Про порядок обчислення часу на території України».

**Увага!** Президент так і не підписав Закон, який скасовує майбутні зміни часу.

**Чи видавати наказ про переведення годинників?**

Ні, цього не вимагається.

Водночас факт переведення годинників слід враховувати ще при складанні графіків змінності.

### **На яких працівниках позначається переведення годинників?**

Працівники зі стандартним графіком роботи (зокрема, з 9:00 до 18:00) «не відчують» переведення годинників. Адже тривалість роботи в такому випадку жодним чином не зміниться.

А от на підприємствах з безперервним виробництвом нічна зміна з 28 на 29 березня зменшується на 1 годину.

Це ж стосується й роботи охоронників.

Ще одна категорія працівників, на кому може позначитися переведення годинників, це працівники, чия робота залежить від світлової доби. Може знадобитися зміна графіка роботи, наприклад, початок роботи раніше на одну годину.

**Увага!** В останньому випадку відбувається зміна істотних умов праці. За мирного часу має бути дотримана повідомна процедура, передбачена ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України. Але під час дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці здійснюється не пізніше ніж до запровадження таких умов (ч. 2 ст. 3 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)

### **Як табелювати зменшену зміну?**

Зменшення нічної зміни на одну годину слід врахувати під час складання Табеля обліку використання робочого часу. У Табелі вказуємо фактичну кількість відпрацьованих годин. **Наприклад**, тривалість звичайної зміни працівника – 24 год з 8:00 до 8:00. Така зміна припадає на 28–29 березня 2026 року. Отже, 28 березня працівник відпрацює 16 годин (з 8:00 до 24:00), а 29 березня – 7 годин (з 0:00 до 8:00) замість 8 годин. Загалом, замість 24 годин зміна триватиме 23 години, що передбачається графіком змінності працівника.

У Табелі необхідно проставляти фактично відпрацьований працівником час, для 29 березня – **7 годин**.

### **Як позначиться зменшена зміна на оплаті?**

Під час нарахування зарплати роботодавець оплачує працівникові **фактично виконану роботу** (ст. 94 КЗпП).

**Заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

А отже, за невідпрацьовану годину у ніч з 28 на 29 березня 2026 року з 3:00 до 4:00 працівникові не буде нараховано зарплату (звісно якщо йдеться про погодинну оплату). Також не нараховуємо й доплату за роботу в нічний час за таку годину. Тобто, нічних годин (з 10:00 вечора до 6:00 ранку – ч. 3 ст. 54 КЗпП) у цій ситуації також менше на одну годину.

### **ЗАПИТАННЯ---ВІДПОВІДІ????!!!!**

*Працівник за робочий рік заробив 13 днів відпустки, оскільки перебував у відпустці без збереження зарплати. Ми не зможемо виконати вимогу законодавства та дати йому неподільну частину відпустки у кількості 14 днів. Чи є ризики для компанії? Який вихід?*

**Штрафів не буде.**

З 24 грудня 2023 не зараховуються до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, періоди відпустки без збереження зарплати:

за згодою сторін через сімейні обставини (ч. 1 ст. 26 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»);

через воєнний стан (ч. 3 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 №2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»);

на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру (ч. 3 ст. 26 Закону про відпустки).

Отже, якщо працівнику була надана така відпустка, то з 24.12.2023 вона не зараховується до відпускнуго стажу, а до 23.12.2023 включно – зараховується.

Якщо період відпустки не зараховується до відпускнуго стажу, то належні дні визначають розрахунковим шляхом. У вашому випадку на робочий рік прийшла неоплачувана відпустка, яка не зараховується до відпускнуго стажу. Тож за робочий рік належить не 24 дні відпустки, а 13 днів.

Штрафу за неподільну частину відпустки не буде, оскільки це відбулось через об'єктивні причини.

Про це не треба зазначати в наказі про надання відпустки.

***Чи є різниця, яку відпустку надавати спочатку: щорічну основну чи соціальну на дітей?***

**Ні, відпустки можуть використовуватися у довільному порядку.**

Ви можете надавати ці відпустки в будь-якому порядку або навіть одну за одною. Але зважайте на наступний нюанс.

Щорічна відпустка прив'язана до робочого року працівника (з дати прийняття на роботу). Крім того, у **перший рік роботи** вона надається повної тривалості після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. У разі надання працівникові щорічної відпустки до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи її тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті (ст. 10 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»).

Водночас соціальна відпустка на дітей прив'язана до календарного року (з 1 січня по 31 грудня). За наявності права на неї, вона може надаватися навіть з першого дня календарного року. Тобто, така відпустка надається понад щорічні відпустки й не залежить від відпрацьованого часу.

***На підприємстві станом на 01.01. затверджено графік відпусток на 2026 рік, після цього у січні та лютому був прийом людей. Як правильно їх додавати у графік і чи треба взагалі це робити?***

Якщо трудовий договір уклали з працівником після того, як затвердили графік відпусток, до останнього можна вносити відповідні зміни та доповнення (лист Мінсоцполітики від 25.08.2015 № 475/13/116-15).

Зміни та доповнення до графіка відпусток вносяться за такою самою процедурою, як і за складання та затвердження графіка відпусток.

Якщо графік був затверджений наказом керівника, то доповнення (зміни) до нього також затверджує наказом керівник.

Доповнення (зміни) до графіка відпусток, як і сам графік відпусток, потрібно погодити з виборним органом первинної профспілкової організації чи її представником (за наявності профспілки в установі) або з представником трудового колективу. Проте якщо відпустка не була запланована в графіку, то відпустку такому працівнику можна надати за заявою.

Зміни варто вносити, якщо у відповідному році новоприйнятому працівнику планується надавати щорічну відпустку.

### ***10 ПЕНСІЙ ОДРАЗУ: ХТО МАЄ ПРАВО НА ВЕЛИКУ ВИПЛАТУ ПРИ ВИХОДІ НА ВІДПОЧИНОК***

Право на одноразову виплату мають громадяни, які одночасно відповідають таким умовам:

- на момент досягнення пенсійного віку працювали у державному або комунальному закладі;
- обіймали посаду, яка дає право на пенсію за вислугу років;
- мають необхідний страховий стаж:
  - не менше 35 років для чоловіків,
  - не менше 30 років для жінок;
- раніше не отримували жодного виду пенсії.

*Кому саме нараховують таку допомогу*

Йдеться насамперед про працівників бюджетної сфери, зокрема:

- освітян;
- медиків;
- працівників системи соціального захисту;
- спортсменів — заслужених майстрів спорту, майстрів спорту міжнародного класу, членів національних збірних;
- артистів театральних-концертних закладів.

Важливо, що враховується робота саме в тих установах і на тих посадах, які включені до спеціального переліку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів №909.

*Як рахують стаж*

Спеціальний стаж, який дає право на таку допомогу, визначається:

- за даними трудової книжки;
- за інформацією з реєстру застрахованих осіб;
- за додатковими документами (якщо потрібно).

При цьому дозволяється підсумовувати різні періоди роботи, якщо вони дають право на пенсію за вислугу років.

Скільки виплатять і чи є податки

Розмір допомоги становить 10 місячних пенсій, обчислених на момент її призначення.

Виплата:

- здійснюється одноразово;
- не оподатковується;
- фінансується з державного бюджету.

Важливий нюанс

Ключовою умовою є те, що людина повинна вперше виходити на пенсію саме

за віком і до цього не отримувати інших видів пенсій. Саме цей критерій часто стає вирішальним при визначенні права на виплату.

[Джерело: Судово-Юридична газета](#)

### ***Запитання: Скільки потрібно витратити коштів, щоб придбати цілий рік стажу?***

Передумови для придбання пенсійного стажу.

Право на призначення пенсії за віком після досягнення 60 років мають особи за наявності страхового стажу. Починаючи з 01.01.2018 року, кількість років стажу щороку зростає. Якщо у 2018 році потрібно було мати не менше 25 років страхового стажу, то у разі звернення за пенсією з 1 січня 2026 року по 31 грудня 2026 року – не менше 33 років, а у 2028 році й надалі – слід буде мати не менше 35 років страхового стажу.

Отже, якщо на дату звернення за пенсією у 2026 році у вас немає 33 років страхового стажу, то є кілька шляхів:

1. Чекати 63 років. Причому на той момент треба буде мати хоча б 23 роки стажу (це у 2026 році, а у 2028 і пізніше – 25 років). Отже, якщо у вас є, скажімо 28 стажу, то в 60 ви на пенсію не можете вийти – доведеться працювати чи просто чекати до 63 років.

2. Якщо на момент досягнення 63 років у вас не буде 23 років (25 після 2028 року) стажу, то ви зможете вийти на пенсію у 65 років, але й тут треба буде мати не менше за 15 років стажу. Якщо ж його не буде, вам призначать «державну соціальну допомогу» після 65 років – її ще називають соціальною пенсією. Але призначають її лише малозабезпеченим.

3. Докупити певну кількість років страхового стажу.

*Скільки коштує рік стажу у 2026 році*

Стаж можна докупити. Але розмір плати щороку збільшується, адже вартість стажу прив'язана до мінімальної зарплати. А вона зросла з 8000 грн у 2025 році до 8647 грн у 2026.

Щоб купити стаж, потрібно сплатити мінімальний страховий внесок.

Наразі він дорівнює **1902,34** грн (8647 грн x 22%). Утім стільки ми сплачуємо за один місяць страхового стажу, під час сплати таких внесків добровільно і наперед. Або ж у стільки мінімально обходиться ваш місяць стажу, якщо внески сплачує роботодавець. Якщо ж ваша зарплата більша, то роботодавець сплачує 22% від розміру вашої зарплати.

Але що як вам потрібно придбати стаж тут і зараз? Коли йдеться про придбання стажу за попередні роки, то за місяць стажу доведеться заплатити удвічі більше – застосовується коефіцієнт 2.

Скажімо, ви плануєте вийти на пенсію у березні 2026 року, але матимете на момент досягнення 60 років лише 32 роки стажу. але ж треба мати 33 роки стажу, щоб вийти на пенсію саме в 60 років.

У такому разі вам потрібно сплатити за такий додатковий рік стажу:

1902,34 грн x 2 x 12 міс. = **45 656,16** грн

Отже, варто мати офіційне оформлення та пильнувати сплату роботодавцем ЄСВ.

***При працевлаштуванні, коли вносимо запис до трудової книжки по заяві працівника, чи потрібно ставити підпис або печатку після запису?***

**Ні, підпис та печатка під записом про прийняття не ставляться.**

Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 (далі – Інструкція № 58), **не передбачає проставлення підпису посадової особи під записом про прийняття.**

Підпис відповідальної особи та печатка ставляться після запису про звільнення (для засвідчення всієї сукупності записів у цього роботодавця) (п. 4.1 Інструкції №58):

4.1. У разі звільнення працівника всі записи про роботу і нагороди, що внесені у трудову книжку за час роботи на цьому підприємстві, засвідчуються підписом керівника підприємства або спеціально уповноваженою ним особою та печаткою підприємства або печаткою відділу кадрів.

Також, зокрема, завіряють:

титульний аркуш трудової книжки – підписує особа, відповідальна за видачу трудових книжок, і після цього ставиться печатка підприємства (або печатка відділу кадрів), на якому вперше заповнювалася трудова книжка (п. 2.12 Інструкції №58);

зміни на титулі. Завіряються підписом керівника підприємства або печаткою відділу кадрів (п. 2.13 Інструкції №58) – підписом;

виправлення даних, якщо підприємство, яке зробило неправильний або неточний запис, ліквідоване. Відповідний запис робиться правонаступником і засвідчується печаткою (п. 2.8 Інструкції №58).

***Під час воєнного стану в Україні дедалі частіше працівники працюють з дому або дистанційно. Проте чи може ініціатива такого переведення виходити саме від працівника і коли роботодавець може відмовити.***

Працівник має законне право вимагати переведення на дистанційну або надомну роботу лише в одному чітко визначеному випадку.

Йдеться про ситуацію, коли на робочому місці щодо нього були вчинені дії з ознаками дискримінації, домагання або насильства. У такій ситуації працівник може звернутися з вимогою про тимчасове переведення на дистанційну роботу строком до двох місяців.

Водночас роботодавець має право відмовити у переведенні, якщо:

характер трудових обов'язків не дозволяє виконувати роботу дистанційно; працівник не надав доказів фактів дискримінації, домагання чи насильства.

У звичайних умовах дистанційна робота оформлюється шляхом укладення письмового трудового договору. Проте в період воєнного стану або інших надзвичайних обставин закон дозволяє роботодавцю запроваджувати дистанційний формат роботи на підставі наказу чи розпорядження – без укладення окремого договору.

Джерело: Департамент правового забезпечення Дніпровської міської ради

***Чи слід встановлювати обідню перерву працівнику, який працює в режимі неповного робочого дня (5-6 годин)?***

**Так, обідню перерву доцільно надавати.**

Відповідно до ст. 66 Кодексу законів про працю

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, **через чотири години після початку роботи**

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Тому, якщо працівник працює неповний робочий день, **але більше 4 год**, то доцільно встановити обідню перерву.

***Коли можливо розірвати строковий трудовий договір?***

Строковий трудовий договір можна розірвати достроково за певних підстав. У період воєнного стану працівник також може припинити договір, якщо існує загроза для життя та здоров'я

Відповідно до статті 39 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), строковий трудовий договір **підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі:**

його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором;

порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору;

у випадках, передбачених частиною першою статті 38 КЗпП.

А саме:

коли працівник не може продовжувати роботу через переїзд на нове місце проживання,

переведення чоловіка або дружини на роботу до іншої місцевості,

вступ до закладу освіти,

неможливість проживання в даній місцевості, підтвержену медичним висновком,

вагітність,

догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною з інвалідністю,

догляд за хворим членом сім'ї, відповідно до медичного висновку, або особою з інвалідністю I групи,

вихід на пенсію,

прийняття на роботу за конкурсом.

Крім того, стаття 4 Закону України від 15.03.2022 №2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає, що у зв'язку з веденням бойових дій у районах, де розташовані підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя й здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (**крім** випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

*Джерело: Держпраці*

*Упорядкувала*

Тамара Белескова

239-10-53