

**Федерація професійних спілок України**  
**ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК**

---

**ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК**

**№ 13 / 54**

**08 квітня 2026 року**

**м. Запоріжжя**

## ЗАПИТАННЯ - ВІДПОВІДІ????!!!!

*ФОП під час своєї діяльності ще працює найнятим працівником. Як за цей період нараховується страховий стаж для пенсії? За цієї ситуації рахується один загальний стаж чи він нараховується окремо/подвоюється?*

**У цій ситуації стаж буде враховано лише один раз – за основним місцем роботи.**

Страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок (ч. 1 ст. 24 Закону України від 09.07.2003 №1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Тобто, якщо за місяць сплачений ЄСВ в розмірі 1902,34 грн та вище, місяць зараховується до страхового стажу повністю, незалежно від того, скільки днів працівник перебував у трудових відносинах.

**При цьому, у фізособи може бути декілька місць роботи, але за один місяць не може бути нараховано стажу більше ніж кількість днів в місяці.**

Щодо ФОП, то йому стаж не зараховується, оскільки законодавством не передбачена сплата ЄСВ «за себе» фізичною особою-підприємцем, яка одночасно є найманим працівником. Частиною 6 ст. 4 Закону України від 08.07.2010 №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначено, що ФОП, за яких ЄСВ сплачений роботодавцем, можуть бути платниками єдиного внеску за умови самостійного визначення ними бази нарахування за місяці звітного періоду, за які роботодавцем (резидентом Дія Сіті) сплачено страховий внесок за таких осіб у розмірі менше мінімального страхового внеску.

Добровільна сплата ЄСВ для фізичних осіб – підприємців, в тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, чинним законодавством не передбачена

**Отже, стаж зараховується тільки за основним місцем роботи.**

*Працівник написав заяву про звільнення за власним бажанням. Керівник не підписує заяву і вимагає заяву про звільнення за угодою сторін. Що робити, якщо працівник не погоджується?*

Якщо йдеться про дії кадровика, то доведеться пояснити:

- або працівнику, що для нього практично немає різниці, як звільнитися;
- або роботодавцю, що у нього немає права відмовити працівнику у звільненні за власним бажанням.

Для працівника суттєва відмінність між двома підставами звільнення полягає в тому, що в разі подання заяви про звільнення за власним бажанням він може відмовитися від звільнення до моменту такого звільнення в односторонньому порядку.

Якщо ж це заява про звільнення за угодою сторін, то після погодження керівником дати звільнення, працівник не може відмовитися в односторонньому порядку.

Якщо працівник подав заяву поштою або іншим чином так, що вона зареєстрована на підприємстві, то відмовити у звільненні не можна.

Якщо строку звільнення немає, орієнтуємося на строки, передбачені ч. 1 ст. 38 КЗпП, в якій визначено:

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні

Примусити працівника звільнитися за угодою сторін не можна, адже на те вона й угода сторін, що обидві сторони трудового договору (працівник і роботодавець) повинні бути згодні і на підставу, і на дату звільнення.

#### Хто з пенсіонерів повинен повернути пенсію?

На розмір призначеної пенсії впливає багато різних чинників. Наприклад, працевлаштування пенсіонера, зміна статусу чи місця проживання. Про такі зміни пенсіонер має своєчасно повідомляти Пенсійний фонд, інакше утворюється переплата пенсії, яку потім доведеться повернути. На розмір пенсії впливають різні обставини, про зміну яких необхідно своєчасно повідомляти органи Пенсійного фонду, тобто виникає переплата пенсій. За відсутності інформації про такі зміни можливе нарахування і виплата зайвих коштів, які пенсіонеру неодмінно доведеться повертати.

До фактів, що впливають на розмір пенсії, належать:

працевлаштування пенсіонера або зайняття підприємницькою діяльністю, звільнення пенсіонера з роботи або припинення підприємницької діяльності (необхідність повідомлення про працевлаштування чи звільнення з роботи пов'язана з тим, що до пенсії можуть встановлювати певні доплати, надбавки чи підвищення, які передбачені тільки непрацюючим пенсіонерам);

працевлаштування пенсіонера, який отримує пенсію за вислугу років, на роботу за спеціальністю, що дає право на призначення такого виду пенсії ( у цьому випадку виплата пенсії за вислугу років припиняється) ;

зміна місцевості проживання (мешканці гірських місцевостей, радіоактивно забруднених територій отримують спеціальну надбавку, виплата якої при виїзді в іншу місцевість має бути припинена);

зміна статусу (наприклад, позбавлення статусу ветерана війни певної категорії);

зміна обставин, які є правовою підставою призначення особливого виду пенсії (за умови працевлаштування пенсіонера, який отримує надбавку на утримання дитини до 18 років, виплата такої надбавки повинна бути припинена; за умови припинення навчання або переведення з денної на іншу форму дитина померлого годувальника втрачає право на відповідний вид пенсії).

Щоб не утворювалась переплата пенсій, про такі зміни Пенсійний фонд можна поінформувати особисто, звернувшись до найближчого сервісного центру, або зробити це дистанційно – подати відповідну заяву через особистий електронний кабінет на вебпорталі електронних послуг Пенсійного фонду (<https://portal.pfu.gov.ua/>).

Переплату пенсійних виплат можуть спричинити й інші обставини. Наприклад, надання роботодавцем недостовірних відомостей про розмір заробітної плати чи тривалість стажу, одночасне отримання надбавки на утримання та пенсії у зв'язку із втратою годувальника на цю ж дитину, зняття пенсійних коштів в банківській установі після смерті пенсіонера.

Суми пенсій, виплачені надміру внаслідок зловживань з боку пенсіонера або ж подання роботодавцем недостовірних даних про працівника, відповідно до

закону можуть бути повернуті добровільно або ж стягуються на підставі рішень органів Пенсійного фонду чи в судовому порядку.

Пенсійний фонд нагадує пенсіонерам про необхідність своєчасно повідомляти органи Пенсійного фонду про зміну обставин, які впливають на пенсійне забезпечення. Зайво отримані кошти неодмінно доведеться повертати, тож подібних ситуацій краще не допускати.

*Джерело: ПФУ*

Чи можливо прийняти на роботу працівника без реєстрації місця проживання?

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про реєстрацію місця проживання чи перебування. Тому відсутність «прописки» не є перешкодою для працевлаштування

При укладенні трудового договору громадянин **зобов'язаний подати:**  
 паспорт або інший документ, що посвідчує особу,  
 трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування,  
 документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію) (у випадках, передбачених законодавством),  
 про стан здоров'я (у випадках, передбачених законодавством),  
 відповідний військово-обліковий документ (у випадках, передбачених законодавством),  
 інші документи (у випадках, передбачених законодавством) (ст. 24 Кодексу законів про працю України, далі – КЗпП).

При укладенні трудового договору **забороняється** вимагати від осіб, які поступають на роботу:

відомості про їх партійну і національну приналежність,  
 походження,  
 реєстрацію місця проживання чи перебування,  
 документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25 КЗпП).

*Джерело: ФПУ*

Відпустка працюючим пенсіонерам.

Закон України від 15.11.1996 №504/96-ВР «Про відпустки» передбачає **особливі умови для працюючих пенсіонерів.**

А саме, люди похилого віку (пенсіонери за віком) мають право на щорічну **відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів.**

Роботодавець **зобов'язаний** надати її за бажанням працівника.

А ветерани праці (люди, які мають стаж роботи 40 років (чоловіки) або 35 років (жінки) і вийшли на пенсію) мають право використовувати **чергову щорічну відпустку у зручний для них час.**

Щоб скористатися такими правами, достатньо подати роботодавцю відповідну заяву.

*Джерело: Держпраці*

Зверніть увагу !!!! Роботодавець зобов'язаний надати її за бажанням працівника.

Якої тривалості надається відпустка за особливий характер праці.

Працівникам із ненормованим робочим днем надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю до **7 календарних днів**.

Водночас конкретна тривалість відпустки встановлюється **колективним або трудовим договором** за кожним видом робіт, професій та посад.

Пунктом 2 частини першої статті 8 Закону України від 15.11.1996 №504/96-ВР «Про відпустки» передбачено, що працівникам з ненормованим робочим днем надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт і професій, визначених колективним договором, угодою.

Відповідно до Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 №7, ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який устанавлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

За потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальну тривалість робочого часу (така робота не вважається надурочною).

Міра праці в цьому випадку визначається не лише тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків та обсягом виконаних робіт (навантаженням).

*Джерело: ФПУ*

***До уваги ВПО. Як отримати усю допомогу на проживання***

В Україні дітям, які мають статус внутрішньо-переміщеної особи (ВПО), у 2026 році щомісяця виплачують по 3 000 гривень. Відтепер на цю виплату не впливають доходи сім'ї. Втім, щоб продовжувати отримувати ці гроші, потрібно обов'язково подати заяву до 1 травня. Йдеться у постанові Кабміну України № 390, у такому разі ВПО отримають виплати одразу за кілька місяці.

**Як ВПО зберегти виплати у 3 000 гривень**

Державну допомогу не виплачують автоматично, навіть якщо у людини вже є статус ВПО. Подача заяви є обов'язковою і, якщо зробити це до 1 травня, то виплати нарахують заднім числом — з 1 лютого 2026 року. Тобто сім'ї можуть нарахувати гроші одразу за кілька місяців.

У такому випадку виплати почнуть нараховувати лише з дня подачі заяви. Тобто гроші за попередні місяці можуть просто "згоріти".

**Як ВПО подати заяву на продовження виплат**

Подати заяву можна:

особисто (у сервісних центрах Пенсійний фонд України (ПФУ) або через ЦНАП);

поштою (знадобиться адреса територіального органу ПФУ).

Також ця процедура доступна в громадах через місцеві органи влади.

Чи діє обмеження у 59 календарних днів для надання відпусток за минулі роки, чи може роботодавець відмовити у їх наданні та чи потрібно включати невикористані залишки до графіка відпусток.

Не всі невикористані відпустки в поточному році «згорають». Деякі з них накопичуються і зберігаються за працівником роками. До них належать усі види щорічних відпусток: основна та додаткові (за шкідливі умови праці, особливий

характер роботи, стаж держслужби тощо). Крім того, зберігається можливість використати в наступних роках і соцвідпустку на дітей.

Такі відпустки не втрачаються з часом: якщо працівник не скористався ними раніше, він може використати їх пізніше або отримати грошову компенсацію при звільненні.

**Наприклад**, якщо працівник не використав соцвідпустку на дітей у 2024 та 2025 роках, у 2026 році він має право на 30 днів відпустки – по 10 днів за кожен невикористаний рік.

### **Чи діє обмеження 59 днів для накопичених відпусток**

Попри те, що щорічні відпустки та соцвідпустка на дітей можуть накопичуватися, у кадровій практиці досі існує поширений міф: працівнику нібито не можна надавати більше ніж 59 календарних днів відпустки протягом одного робочого року.

Дійсно, ст. 10 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки) встановлює, що загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах – 69 календарних днів.

Проте у цьому питанні слід відштовхуватися від двох основних моментів.

**По-перше**, обмеження у 59 (69) днів стосується виключно щорічних відпусток.

**По-друге**, обмеження у 59 (69) днів стосується виключно щорічних відпусток за один робочий рік.

**Наприклад**, директор ліцею має право на щорічну основну відпустку тривалістю 56 к. дн. та претендує на щорічну додаткову відпустку за роботу із комп'ютером тривалістю 4 дні. У такому випадку відпустка за роботу із комп'ютером може бути надана не більше 3 днів, щоб не перевищити ліміт у 59 днів.

**Увага!** Коли мова йде про надання щорічних відпусток за різні робочі роки, обмеження у 59 днів не застосовуємо

Нагадуємо, що робочий рік працівника відлічується з дня укладення трудового договору та залишається незмінним в наступних роках.

Якщо працівник має невикористані щорічні відпустки за кілька попередніх років, роботодавець може надати всі накопичені дні одним наказом.

**Наприклад**, бухгалтер не використовувала щорічну основну відпустку три роки підряд. За цей час накопичилося 72 к. дн. – по 24 дні за кожен робочий рік. Вона може використати їх усі одночасно, і це не є порушенням законодавства.

### **Чи може роботодавець відмовити у відпустці за минулі роки**

Обмежити або відмовити у наданні щорічних відпусток та соцвідпустки на дітей за минулі роки роботодавець може лише у певних випадках, наприклад, якщо тривала відсутність працівника може негативно вплинути на виробничий процес. Тому бажано заздалегідь передбачити такі нюанси у правилах внутрішнього трудового розпорядку або узгодити із працівником.

### **Як воєнний стан впливає на тривалість відпустки**

Щорічну основну відпустку роботодавець також може обмежити до 24 календарних днів тільки під час воєнного стану і лише за поточний робочий рік. Усі накопичені раніше дні залишаються за працівником у повному обсязі – це

прямо передбачено ч. 1 ст. 12 Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136).

Водночас надання невикористаних днів відпустки може переноситися на період після припинення або скасування воєнного стану за рішенням роботодавця.

**Наприклад**, якщо працівник з інвалідністю II групи має 30 календарних днів щорічної основної відпустки за 2026 рік роботодавець під час воєнного стану може обмежити її й надавати 24 календарні дні відпочинку. А якщо працівник ще й має 60 днів, накопичених за попередні роки, він має право використати їх повністю лише за згодою роботодавця.

Водночас роботодавець може відмовити у відпустці будь-якого виду (окрім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до трьох років), якщо працівник залучений до робіт на критичній інфраструктурі, виробництві товарів оборонного призначення або виконує мобілізаційне завдання. Проте це лише право, а не обов'язок роботодавця.

### **Чи входить соцвідпустка на дітей у ліміт 59 днів**

Щодо соцвідпустки на дітей, передбаченої ст. 19 Закону про відпустки, діють інші правила. Така відпустка надається понад установлені ліміти щорічного відпочинку незалежно від того, чи це невикористані дні за минулі роки, чи дні поточного року.

Наприклад, педагог має право на 56 календарних днів щорічної відпустки за 2026 рік. Якщо додати до них ще 20 днів невикористаної соцвідпустки на дітей – по 10 днів за 2025 та 2026 роки – загальна тривалість відпочинку складе 76 днів.

І роботодавець може надати таку кількість днів, адже соцвідпустка не входить ані до граничних 59 днів за поточний рік, ані до 24 календарних днів, які можна обмежити під час воєнного стану.

### **У якій черговості надавати відпустки за різні роки**

При наданні невикористаних протягом минулих років відпусток рекомендується дотримуватися хронологічної послідовності. Хоча в законодавстві немає прямої вимоги щодо черговості, фахівці Мінсоцполітики радять спочатку надавати дні за найдавніші періоди, а потім – за поточний рік.

Варто також враховувати правило поділу щорічної відпустки на частини, передбачене ст. 12 Закону про відпустки. Основна безперервна частина відпустки за кожний конкретний робочий рік має становити не менше 14 календарних днів. Решту днів працівник може брати у будь-якій кількості, узгодженій з керівництвом.

**Наприклад**, працівник має 24 дні невикористаної щорічної основної відпустки за попередній робочий рік і 24 дні за поточний робочий рік.

Поєднуємо два правила. Тож працівник може, наприклад, використати 14 і 10 днів за попередній робочий рік, а згодом так само 14 і 10 днів за поточний робочий рік.

### **Як правильно оформити відпустку за минулі роки у наказі**

Процедура оформлення відпусток за минулі роки загалом така сама, як і для звичайних відпусток, але має важливий нюанс – обов'язкову деталізацію робочих періодів.

Працівник подає заяву, в якій може просто зазначити кількість днів відпустки, при цьому може не вказувати конкретні робочі роки.

Водночас у наказі роботодавця обов'язково потрібно прописати, за які саме робочі роки надається відпустка.

**Наприклад:**

надати щорічну основну відпустку тривалістю 16 календарних днів, з яких: 10 календарних днів за робочий рік з 20 грудня 2023 р. по 19 грудня 2024 р. та 6 календарних днів за робочий рік з 20 грудня 2024 р. по 19 грудня 2025 р.

**Чи потрібно включати невикористані відпустки у графік**

Щоб уникнути накопичення заборгованості з відпусток, усі дні – і за поточний, і за попередні роки варто планувати у графіку відпусток, а кадровикам вести облік наданих відпусток. Залишок днів за кожен робочий рік можна фіксувати в особовій картці форми П-2, якщо вона ведеться на підприємстві, або в окремому Журналі обліку відпусток.

Якщо працівник категорично відмовляється від відпочинку, можна розглянути виплату грошової компенсації без звільнення, але лише за умови, що за відповідний робочий рік він уже фактично використав **24 календарні дні щорічної відпустки**.

Також навіть у разі незгоди працівника на відпочинок ви можете відправити його у відпустку згідно з графіком. Для цього слід вручити працівникові повідомлення про початок відпустки.

*Джерело: kadroland*

*Упорядкувала  
239-10-53*

*Тамара Белескова*