

Федерація професійних спілок України
ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК

№ 15 / 55

05 травня 2026 року

м. Запоріжжя

ЗМІНИ З 1 ТРАВНЯ 2026 РОКУ: ГОЛОВНІ НОВАЦІЇ МІСЯЦЯ

Мобілізація з 1 травня 2026 року

З 1 травня 2026 року правила мобілізації в Україні формально не змінюються, однак ключові нововведення стосуються відстрочок, більшість яких прив'язані до строку дії воєнного стану – до 4 травня. Саме тому, для значної частини військовозобов'язаних травень стане періодом переоформлення або підтвердження права на відстрочку.

Після завершення поточного терміну воєнного стану частині громадян відстрочки будуть продовжені автоматично, зокрема, через електронну систему «Резерв+». Якщо в застосунку вже відображається новий строк дії, додаткових дій вчиняти не потрібно. Водночас, автоматичне продовження передбачене не для всіх: у випадках, коли система не може підтвердити підставу або дані потребують уточнення, військовозобов'язаним доведеться подавати документи повторно.

Окремих категоріям громадян важливо встигнути переоформити відстрочку до 4 травня, інакше існує ризик втрати її чинності. Зокрема, перевірити свої документи потрібно тим:

У кого закінчується строк дії відстрочки (до 4 травня) і при цьому в електронному кабінеті («Резерв+») не з'явилося автоматичного продовження. У такій ситуації відстрочка фактично втрачає чинність, якщо її не оновити.

У кого змінилися обставини, що дають право на відстрочку. Наприклад, зміни у складі сім'ї, місці роботи, статусі навчання або стані здоров'я. У таких випадках потрібно подавати нові підтверджуючі документи.

У кого дані яких відсутні або неповні в державних реєстрах. Це часто стосується студентів, якщо навчальний заклад не передав або не оновив дані, осіб із підставами по догляду за родичами, багатодітних батьків або опікунів.

Тим, хто раніше оформлював відстрочку «вручну» через ТЦК, без цифрової фіксації – зараз такі випадки частіше потребують повторного підтвердження через ЦНАП або онлайн.

Особи з тимчасовими підставами (наприклад, короткострокове лікування або тимчасова непридатність), де строк відстрочки спочатку був обмежений і не підлягає автоматичному продовженню.

Водночас, не потрібно нічого робити тим, у кого відстрочка вже автоматично продовжена і це відображається в електронній системі – їхній статус вважається актуальним.

Соціальні виплати для ВПО з травня 2026: що змінюється і як отримати гроші

У травні 2026 року в Україні починають діяти оновлені правила соціальних виплат для внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Зміни спрямовані на те, щоб зробити систему більш стабільною та менш бюрократичною, але водночас вводять важливі нюанси, які можуть вплинути на розмір отриманої допомоги.

Насамперед держава збільшила періоди отримання виплат. Якщо раніше допомогу часто призначали на короткий строк із необхідністю регулярного переоформлення, то тепер її надаватимуть на довший час. Це означає, що ВПО рідше стикатимуться з потребою подавати документи повторно, а самі виплати стануть більш передбачуваними.

У пріоритеті залишаються вразливі категорії населення: родини з дітьми; багатодітні сім'ї; самотні батьки; люди з інвалідністю; особи, які доглядають за хворими або літніми родичами.

Окрема категорія – пенсіонери - ВПО.

Вони мають право на виплати, якщо: підтверджено статус ВПО; їхні дані актуальні в державних реєстрах; немає розбіжностей, які можуть призвести до зупинки нарахувань.

Для працездатних осіб можуть діяти умови: необхідність бути офіційно працевлаштованим або перебувати в пошуку роботи; реєстрація в центрі зайнятості; відсутність тривалого «безпідставного» безробіття.

При цьому частина людей може втратити право на виплати, якщо: повернулася до постійного місця проживання; виїхала за кордон на тривалий час; має достатній рівень доходу або заощаджень (за критеріями програми); не підтвердила свій статус або не оновила дані.

Окремо оновлено правила для пенсіонерів із числа ВПО. Зміни стосуються передусім процедур, зокрема, перевірки даних та нарахування виплат. Очікується, що завдяки більшій автоматизації зменшиться кількість затримок і випадків, коли пенсії тимчасово не виплачувалися через технічні розбіжності.

Водночас, ключовим фактором залишається дата подання заяви. Якщо звернутися за оформленням допомоги до 1 травня 2026 року, виплати можуть бути нараховані заднім числом — тобто за попередній період. Якщо ж подати заяву після цієї дати, допомога призначатиметься лише з моменту звернення, без компенсації за минулі місяці.

Тарифи на електроенергію

З 1 травня 2026 року в Україні скасовують пільгові тарифи на світло для домогосподарств, які офіційно використовують електроенергію для опалення житла.

Для них діє ставка 2,64 грн за кВт-год у межах ліміту до 2000 кВт-год на місяць. Усе, що понад цей обсяг, уже оплачується за повною ціною в 4,32 грн.

Втім, із 1 травня ця модель припиняє існування. Завершення опалювального сезону автоматично скасовує пільговий тариф, і всі побутові споживачі переходять на єдину ставку – 4,32 грн за кВт-год незалежно від способу опалення.

Декларування доходів завершується – кого у травні очікують штрафи

1 травня в Україні завершується кампанія з подання декларацій про доходи за 2025 рік. Йдеться насамперед про громадян, які отримували доходи не від податкових агентів, наприклад, з-за кордону, від оренди майна або незалежної діяльності. Саме вони зобов'язані самостійно подати декларацію та сплатити податки.

У разі порушення строків передбачені фінансові санкції. За несвоєчасне подання декларації передбачено штраф у розмірі 340 грн. Якщо ж порушення повторюється протягом року, сума зростає до 1020 грн.

Окрім цього, якщо платник податків не лише запізнився з декларацією, а й прострочив сплату податкових зобов'язань, можуть застосовуватися додаткові штрафи — 10% від суми боргу у разі затримки до 30 днів і 20%, якщо затримка перевищує цей термін.

Воєнний стан продовжили на 90 днів до 2 серпня 2026 року.

Це впливає на трудові відносини, оподаткування, перевірки, а також на розмір і виплату заробітної плати працівників (законопроекти № 15197 та № 15198)

Призупинення дії трудового договору продовжує діяти у період воєнного часу. У цей час роботодавець не зобов'язаний виплачувати зарплату, здійснювати компенсаційні виплати чи забезпечувати умови праці.

Святкові та неробочі дні. Продовжуємо працювати без святкових та неробочих днів. У період воєнного стану дні святкові та неробочі, визначені статтею 73 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), є звичайними календарними днями. Як результат, у нас:

немає передсвяткових днів, тому передсвятковий день не скорочується на годину;

немає перенесення вихідних на наступний робочий день, якщо свято припадає на суботу чи неділю.

Тобто, звичайними днями стануть 08 травня (День пам'яті та перемоги над нацизмом); 31 травня (Трійця); 28 червня (День Конституції України); 15 липня (День Української Державності).

Хоча роботодавець має можливість змінити цей підхід власним рішенням на підприємстві та встановити графік роботи зі святковими днями.

На час воєнного стану можна оформити відпустку без збереження зарплати: або за згодою сторін, або в обов'язковому порядку.

Так, відпустка за згодою сторін за частиною третьою статті 12 Закону №2136 надається будь-якому працівнику і не обмежена часом. А ось відпустка за частиною четвертою статті 12 Закону №2136 надається тільки працівникам, які виїхали за межі України, або набули статусу ВПО, тривалістю не більше ніж 90 днів.

Відпустка без збереження зарплати за згодою сторін надається у рамках кожного продовження дії воєнного стану. У наказі про надання відпустки необхідно вказати преамбулу із посилання на нормативно-правові документи, на підставі яких надається ця відпустка, зокрема номер та дату Указу Президента про продовження воєнного стану.

Оплата паперових листків непрацездатності

На період дії воєнного стану та протягом трьох місяців з дня його припинення або скасування паперові листки непрацездатності ще можуть видаватися і оплачуватися. Тобто, якщо воєнний стан триватиме до 2 серпня 2026 року, то паперові лікарняні що у законному обороті будуть до 2 листопад 2026 року.

Дистанційна робота може тривати без письмового договору. На період воєнного стану дистанційна робота може бути запроваджена саме наказом керівника.

Однак ми тримаємося рекомендації, що, за можливості, укласти договори про дистанційну у письмовій формі. Адже після припинення чи скасування воєнного стану законодавчий «дозвіл» на встановлення дистанційної роботи за наказом анулюється і все одно доведеться укласти письмові договори про дистанційку з працівниками.

Водночас ознайомлення з наказом залишається обов'язковою умовою, навіть під час воєнного стану. В умовах воєнного стану ознайомлення з наказом може відбуватися за допомогою альтернативних способів зв'язку, визначених роботодавцем у відповідному наказі та/або Правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Під час воєнного часу працює низка змін щодо робочого часу. Серед них: збільшена до 60 годин на тиждень нормальна тривалість робочого часу для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури. Однак для працівників зі скороченою тривалістю робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Для інших сфер, не критичної інфраструктури, тривалість робочого часу залишається на рівні 40 годин на тиждень.

зменшена тривалість обов'язкового щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин;

обмеження щодо кількості надурочних годин на місяць не діють;
скасована заборона на роботу у вихідні дні та інші.

ЗАПИТАННЯ - ВІДПОВІДІ????!!!!

Чи є обмеження щодо надання невикористаної щорічної відпустки за минулі роки?

Ні, загальної верхньої межі для кількості днів щорічної основної відпустки за минулі роки немає.

Обґрунтування

Щорічні відпустки не мають строку давності. Невикористані дні за минулі робочі роки не «згорають» і можуть бути надані в будь-який наступний період, а при звільненні за них виплачують компенсацію. Це означає, що за законом за минулі роки дні можуть накопичуватися без обмеження тривалості за кількістю років.

Обмеження 59/69 днів визначені в [абзаці 3 ст. 10 ЗУ «Про відпустки»](#) стосується лише одного робочого року. При наданні відпусток за різні робочі роки це обмеження не застосовують, тому можна надати працівникові в одному періоді скільки завгодно накопичених днів за попередні роки.

Підсумок: обмежено тільки максимальну тривалість відпусток за один робочий рік, а не суму днів за кілька минулих років

Працівниця знаходиться у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-х річного віку. Вона має бажання вийти на роботу як сумісник і працювати тільки один день на тиждень. Чи може вона залишатися при цьому у відпустці за основним місцем роботи?

Так, можна.

Перебувати у відпустці по догляду за дитиною – це право, а не обов'язок працівника. Таку відпустку можна оформлювати як за основним місцем роботи, так і сумісництвом.

Законодавство не зобов'язує перебувати у відпустці за усіма місцями роботи. Тому за сумісництвом жінка може вийти на роботу (або розпочати роботу), а за основним місцем – продовжувати перебувати у такій відпустці.

Тож, якщо жінка хоче за сумісництвом припинити таку відпустку, вона за 10 днів ([ст. 179 КЗпП](#)) має попередити роботодавця про це – надати відповідну

заяву, на підставі якої буде виданий наказ про дострокове припинення відпустки до 3 років. Також на роботі за сумісництвом жінка має право працювати з неповним робочим часом. Для цього теж потрібно подати заяву про встановлення неповного робочого часу.

Якщо жінка лише працевлаштовується на роботу за сумісництвом, то з нею укладається письмовий трудовий договір або вона пише заяву, а ви видаєте наказ про прийняття на роботу за сумісництвом.

В заяві і наказі відразу можна зазначити про неповний робочий день.

Які можуть бути додаткові пільги для працівників?

Роботодавці мають право розширювати соціальний пакет для працівників, які працюють у важких або шкідливих умовах. Це може бути: медичне страхування, додаткові відпустки, виплати та інші бонуси.

Як правильно оформити такі пільги, щоб вони були легітимними і враховувалися у витратах?

Окрім обов'язкових державних гарантій (таких як додаткові відпустки, доплати до заробітної плати чи скорочений робочий день), роботодавець має право розширювати пакет соціальної підтримки для працівників, які працюють у важких чи шкідливих умовах (ч. 3 ст. 7 Закону України від 14.10.1992 №2694-ХІІ «Про охорону праці»).

Де зафіксувати такі пільги?

Щоб ці виплати та пільги були легітимними та враховувалися у витратах підприємства, їх слід прописати у:

- колективному договорі (найбільш поширений варіант);
- трудовому договорі (індивідуально з працівником);
- локальних нормативних актах підприємства (наприклад, у Положенні про оплату праці чи відповідному наказі).

Приклади додаткових пільг, які може впровадити роботодавець:

Додаткове медичне страхування або оплата оздоровчих процедур.

Збільшення тривалості додаткової відпустки понад мінімально встановлену законом.

Спеціальне харчування (навіть якщо воно не передбачене загальними нормами для цієї професії).

Виплата одноразової допомоги при виході на пенсію за стажем у шкідливих умовах.

Забезпечення якіснішим спецодягом чи взуттям, ніж того вимагають мінімальні стандарти.

Важливо! Встановлення таких пільг коштом підприємства є проявом соціальної відповідальності бізнесу. Це сприяє зниженню плинності кадрів та підвищує мотивацію працівників, що працюють у складних умовах.

Джерело: Держпраці

Роботодавець зник і не має кому звільнити працівника, як діяти?

Якщо працівник фактично припинив роботу, але звільнення не оформлене, трудові відносини формально тривають. У такій ситуації єдиний вихід – звернення до суду.

Бувають ситуації, коли працівник хоче звільнитись з роботи, проте роботодавець не виходить на зв'язок і не оформляє припинення трудових відносин.

У такому випадку формально вони продовжують існувати, навіть якщо фактично робота вже припинена. Вирішенням є звернення до суду, щоб встановити факт припинення трудових відносин.

А поки судовий процес триває, можна працювати на умовах сумісництва.

Важливо! Слід правильно сформулювати позовні вимоги. Вимагати не тільки визнати відносини припиненими, а й зобов'язати роботодавця видати наказ про звільнення та оформити документи

Джерело: ГО «Трудові ініціативи»

У нас велике підприємство і при звільненні всі підписують обхідні листи. Зараз маємо працівника, що звільняється, який відмовляється підписувати обхідних лист. Чи можемо відмовити у звільненні, поки не підписано обхідний лист? Підкажіть норму закону, на яку можна посперитися у розмові з працівником

Ні, ви не можете відмовити працівнику у звільненні з причини відсутності (не оформлення) обхідного листа. Так само, не можете не здійснити необхідні виплати.

Обхідний лист – це «самодіяльність». У Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) немає жодної згадки про цей документ. Це внутрішня вигадка підприємств для власного контролю майна, яка не має юридичної сили над виплатами.

Стаття 116 КЗпП визначає, що роботодавець зобов'язаний виплатити всі належні суми (зарплату, компенсацію за відпустку тощо) безпосередньо в день звільнення.

Обов'язок виплатити гроші не залежить від того, чи здав працівник ключі, форму чи підписав папірець у бібліотеці.

Якщо працівник працював у день звільнення, гроші мають бути на картці або в касі до кінця цього дня.

Якщо у день звільнення працівника не було на роботі, виплату мають провести не пізніше наступного дня після того, як працівник звернувся з вимогою про розрахунок.

Важливо пам'ятати, що порушення зазначених вимог може потягнути за собою відповідальність – виплату середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Чи маю право на відпустку в зв'язку з вагітністю й пологами у зв'язку з призупиненням трудового договору?

Призупинення трудового договору не позбавляє працівницю права на відпустку в зв'язку з вагітністю й пологами, а фінансування забезпечує Пенсійний фонд України. Але для цього роботодавець повинен діяти за визначеною процедурою

Відповідно до статті 13 Закону України від 15.03.2022 №2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон №2136), призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Особа, дію трудового договору з якою призупинили, й надалі є працівником

Стаття 12 Закону №2136 передбачає, що роботодавець не має права відмовити працівниці у відпустці у зв'язку з вагітністю й пологами та відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Оскільки допомогу по вагітності та пологах із першого дня оплачує Пенсійний фонд України, він профінансує такі виплати, але роботодавець повинен:

відновити дію трудового договору з працівницею з дати відкриття лікарняного;

подати заяву-розрахунок для фінансування допомоги.

Джерело: Держпраці

Чи вважається призупинення дії трудового договору зміною істотних умов праці?

Відповідно до статті 13 Закону України від 15.03.2022 №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», призупинення дії трудового договору є тимчасовим припиненням забезпечення працівника роботою та виконання роботи через збройну агресію.

Це окремий механізм, що не передбачає зміну посади чи оплати, а фактично призупиняє взаємні обов'язки сторін без розірвання трудових відносин

Призупинення здійснюється наказом, який містить:

причини;

строки.

Ця норма **не є постійною зміною умов роботи**, а діє до можливості відновлення діяльності, й підставою є лише збройна агресія, що унеможлиблює роботу обох сторін.

Натомість зміна істотних умов праці, як зазначається в статті 32 Кодексу законів про працю, передбачає продовження роботи за новими умовами (зміна режиму роботи, розміру оплати праці, найменувань посад).

Призупинення ж – це зупинка роботи як такої. Тому призупинення дії трудового договору є не зміною істотних умов праці в розумінні згаданої статті, а тимчасовим припиненням виконання трудових обов'язків через війну. Хоча воно й призводить до відсутності виплати заробітної плати, це окремий правовий механізм, а не зміна умов роботи

Джерело: Держпраці

Упорядкувала

Тамара Белескова 239-10-53