

Федерація професійних спілок України

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК

№ 21 / 61

08 липня 2026 року

м. Запоріжжя

Конвенція МОП №87: важливе рішення для профспілок усього світу

Міжнародна організація праці ухвалила важливе рішення щодо тлумачення [Конвенції №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»](#), підтвердивши, що право працівників на страйк є невід'ємною складовою свободи об'єднання.

Питання щодо взаємозв'язку права на страйк та положень Конвенції №87 тривалий час залишалося предметом дискусій між представниками урядів, роботодавців і профспілок на міжнародному рівні.

Профспілковий рух послідовно наголошував, що ефективний захист трудових прав неможливий без дієвих механізмів колективного представництва інтересів працівників.

В Інтернаціоналі освіти, який об'єднує профспілки освітян усього світу, позитивно оцінили це рішення, розглядаючи його як підтвердження фундаментальних принципів свободи об'єднання, соціального діалогу та міжнародних трудових стандартів.

У заяві Інтернаціоналу освіти зазначається, що рішення має важливе значення для зміцнення системи міжнародного трудового права та діяльності профспілок щодо представництва і захисту професійних, трудових та соціально-економічних прав працівників.

Також підкреслюється важливість подальшого розвитку конструктивного соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та органами влади, а також дотримання державами-членами МОП міжнародних трудових стандартів і взятих на себе зобов'язань.

Рішення МОП стало знаковою подією для міжнародного профспілкового руху та ще раз підтвердило значення свободи об'єднання як одного з основоположних прав у сфері праці.

Інтернаціонал освіти закликає держави-члени МОП забезпечувати дотримання міжнародних трудових стандартів, розвивати ефективний соціальний діалог і поважати права працівників та їхніх представницьких організацій. **За матеріалами – Інтернаціоналу Освіти**

Після нічних обстрілів — дистанційна робота і 10 днів відпустки: трудові правила пропонують переписати

Серед запропонованих змін – пріоритет дистанційної роботи, право на гнучкий початок робочого дня після нічних обстрілів, додаткова оплачувана відпустка та обов'язок роботодавців забезпечувати працівників безпечними укриттями.

Чому пропонують змінити трудове законодавство

Українці вже понад чотири роки живуть в умовах повномасштабної війни. Мільйони громадян щоночі прокидаються через повітряні тривоги та ракетні обстріли, проводять час в укриттях, недосипають і перебувають у стані постійного психологічного навантаження, але вже вранці змушені вирушати на роботу.

Наголошується, що такі умови негативно впливають на фізичне та психічне здоров'я працівників, підвищують ризик дорожньо-транспортних пригод, професійного вигорання, знижують продуктивність праці та створюють додаткові загрози для життя.

У петиції також зазначається, що сьогодні чимало професій дозволяють виконувати посадові обов'язки дистанційно без втрати ефективності. Водночас значна кількість роботодавців і надалі вимагає обов'язкової присутності працівників в офісі навіть тоді, коли виробничої необхідності в цьому немає.

Які зміни пропонують запровадити

До Кабміну звернулися із проханням розглянути можливість внесення змін до законодавства України та запровадити додаткові гарантії для працівників на період воєнного стану.

Зокрема, пропонується:

закріпити пріоритет дистанційної роботи, якщо посадові обов'язки можуть виконуватися віддалено без шкоди для діяльності підприємства, а особиста присутність має вимагатися лише у випадках, коли вона є об'єктивно необхідною;

надати працівникам право на тимчасову дистанційну роботу після масованих ракетних чи дронівих атак, тривалих нічних повітряних тривог або інших подій, які суттєво вплинули на безпеку та можливість повноцінного відпочинку;

запровадити додаткову оплачувану відпустку під час воєнного стану, наприклад до 10 календарних днів на рік, як захід підтримки психічного та фізичного здоров'я населення;

зобов'язати роботодавців забезпечувати працівників укриттями, які відповідають установленим вимогам, або укладати договори про

використання найближчих придатних укриттів із гарантованим доступом працівників під час повітряної тривоги;

надати працівникам право на гнучкий початок робочого дня після тривалих нічних повітряних тривог або масованих атак, якщо це не перешкоджає виконанню посадових обов'язків;

запровадити державні стимули для роботодавців, які активно впроваджують дистанційну роботу, створюють безпечні умови праці та підтримують працівників під час воєнного стану.

Яких результатів очікують від нововведень

У петиції зазначається, що реалізація запропонованих змін має сприяти:

- збереженню життя та здоров'я працівників;
- зменшенню рівня стресу і професійного вигорання;
- підвищенню продуктивності праці;
- скороченню кількості поїздок у періоди підвищеної небезпеки;
- формуванню сучасної та гуманної державної політики підтримки населення в умовах війни.

Автор також наголошує, що підтримка українців під час війни є не лише питанням соціального захисту, а й інвестицією у стійкість держави, економіки та людського потенціалу. На його думку, працівники, які почувалися захищеними, можуть ефективніше виконувати свої професійні обов'язки, підтримувати родини та робити внесок у розвиток країни навіть у найскладніші часи.

До кого звернулися автори петиції

У зверненні міститься прохання до Президента, Кабміну та Верховної Ради підтримати запропоновані ініціативи і розпочати підготовку відповідних законодавчих змін.

Електронну петицію №41/010193-26еп зареєстровано 26 червня 2026 року. До завершення збору підписів залишається **92** дні.

Джерело: <https://sud.ua/>

Штрафи за «липові» лікарняні: зміни у перевірках ПФУ

Що змінюється у перевірках лікарняних у зв'язку з новою Постановою №657

Кабмін оновив правила перевірки лікарняних Постановою [від 27.05.2026 №657](#). Зміни внесені до Постанови Кабміну [від 03.03.2023 №185](#) (далі – Постанова №185). І хоча документ виглядає дуже технічним, на практиці він означає одну важливу річ: контроль за лікарняними стане жорсткішим, глибшим і більш автоматизованим.

Тепер перевірятимуть не лише сам листок непрацездатності, а й усі документи та медичні записи, на підставі яких його сформували. Раніше Пенсійний фонд перевіряв переважно вже сформований лікарняний. Тепер затвердили «Порядок проведення перевірки обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності і документів, що є підставою для їх формування» і офіційно прописали право уповноваженої посадової особи територіального органу Пенсійного фонду України перевіряти:

- медичні висновки;

- записи в електронній системі охорони здоров'я;

- документи, які стали підставою для відкриття або продовження лікарняного.

Тобто фактично перевірка заходить глибше – аж до первинних медичних даних.

З'являються «уповноважені лікарі»

Поява уповноважених лікарів – це одна з головних новацій. Тепер перевірки проводитимуть не тільки працівники Пенсійного фонду, а й спеціально відібрані лікарі, яких включатимуть до окремого реєстру. Але потрапити до такого переліку зможуть не всі.

Відповідно до [пункту 11 Постанови №185 ПФУ](#) створює офіційний список лікарів, які матимуть право перевіряти лікарняні інших медиків.

Але включити до такого списку зможуть не будь-кого.

Лікар повинен:

- працювати у медицині щонайменше 2 роки;

- пройти спеціальне навчання щодо оформлення лікарняних і медичних висновків;

- офіційно працювати у медзакладі або як ФОП;

- бути зареєстрованим у системі охорони здоров'я.

Сам список погоджуватиме НСЗУ, а затверджуватиме Пенсійний фонд.

У реєстрі буде вказано:

- хто цей лікар;

- де працює;

- яка у нього спеціальність;

- дані медзакладу або ФОП.

Тобто держава хоче створити окрему групу «контролюючих лікарів», які перевірятимуть:

- чи справді були підстави для лікарняного; чи правильно його оформили;

- чи не було порушень.

Також у постанові прямо прописали, що дані про такого лікаря повинні повністю збігатися з інформацією в електронній системі охорони здоров'я. Якщо є невідповідності – НСЗУ може не погодити включення до списку.

Важливий момент – принцип екстериторіальності

Важливий момент – принцип екстериторіальності. У [п. 2 Постанови №185 абз 2](#) викладено в редакції:

принцип екстериторіальності – принцип перевірки, відповідно до якого перевірка медичних висновків проводиться уповноваженим лікарем, що провадить діяльність виключно в регіоні, іншому ніж той, в якому закладом охорони здоров'я або фізичною особою – підприємцем, що мають ліцензію на провадження господарської діяльності з медичної практики, провадилася господарська діяльність з медичної практики, надавалася медична допомога та було сформовано медичний висновок.

Це означає, що перевіряти лікарняний буде лікар з іншого регіону.

Наприклад:

лікарняний видали у Києві;

перевірку може проводити лікар зі Львова чи Дніпра.

Для чого це робиться?

Щоб мінімізувати «домовленості», конфлікт інтересів та місцеві зв'язки.

Перевірки стануть більш цифровими

У [Постанові №185 \(абз. 4 п. 2\)](#) прямо прописали, що уповноважений лікар працює з електронною системою охорони здоров'я.

Тобто тепер недостатньо просто «мати відкритий лікарняний» – система дивитиметься, чи є реальні медичні підстави для нього.

Для роботодавців, це сигнал, що Пенсійний фонд тепер може активніше:

перевіряти сумнівні лікарняні;

вимагати повернення страхових виплат;

проводити додаткові перевірки.

Особливо це стосується ситуацій:

частих коротких лікарняних;

масових лікарняних;

підозрілих продовжень;

лікарняних перед звільненням;

повторних лікарняних у одного працівника.

Що змінюється для медзакладів і лікарів

Медичні заклади тепер несуть ще більшу відповідальність за правильність оформлення лікарняних.

Після перевірки лікарняного Пенсійний фонд або уповноважений лікар оформлює офіційну довідку з результатами перевірки та підписує її ([Постанова №185 абз. 1 п. 14](#)).

Цю довідку медзаклад отримує:
або через електронний кабінет ПФУ;
або рекомендованим листом.

І вже сам медзаклад повинен ознайомити лікаря з результатами перевірки.

Якщо Пенсійний фонд вимагає повернути виплати за «необґрунтований» лікарняний, це рішення можна оскаржити – як онлайн, так і в паперовій формі.

І це одна з небагатьох позитивних змін.

Є офіційна процедура адміністративного оскарження:

медзаклад має 10 днів на подання скарги;

ПФУ має 30 днів на її розгляд;

якщо відповіді немає – скаргу автоматично вважають задоволеною.

Раніше все фактично йшло лише через суд.

Перевірки паперових лікарняних проводитимуть за місцем знаходження медзакладу

У [Постанові №185](#) уточнили доповнити Порядок п. 13 прим. 1, що перевірки паперових лікарняних проводитимуть за місцем знаходження медзакладу. Тобто паперові лікарняні також залишаються під контролем, попри цифровізацію системи.

Фактично Пенсійний фонд тепер може:

визнати лікарняний необґрунтованим;

зупинити фінансування;

вимагати повернення вже виплачених коштів.

І саме це зараз викликає найбільше обурення у лікарів. Тому що якщо ПФУ або уповноважений лікар вирішить, що лікарняний видали «без достатніх підстав», гроші можуть вимагати з медзакладу або фактично з самого лікаря.

Чи можуть лікарі тепер перестати виписувати лікарняні

Чи можуть лікарі тепер перестати виписувати лікарняні?

Такий ризик реально існує. Частина лікарів уже прямо пише: «не хочемо брати на себе ризики».

Але юридично лікар все одно зобов'язаний оформити лікарняний, якщо є медичні показання.

Що важливо для медиків зараз

Лікарям радять:

максимально детально вести медичні записи;

фіксувати всі скарги й обстеження;

не покладатися лише на те, що «система пропускає»;

уважно оформлювати Медичний висновок про тимчасову непрацездатність;

активно брати участь в оскарженні рішень ПФУ.

Тепер головний захист лікаря – це правильно оформлена медична документація.

Висновки

Відтепер ПФУ отримує більше повноважень для перевірки. Причому перевірятимуть уже не лише сам лікарняний, а й:

записи в електронній системі охорони здоров'я; медичну історію;

взаємодії лікаря з пацієнтом; документи, на основі яких відкрили лікарняний.

У результаті система контролю лікарняних стає жорсткішою, але головна проблема – правила досі залишаються нечіткими. Лікарі не розуміють, де технічна помилка, а де «фіктивний» лікарняний, хто і за якими критеріями перевірятиме їхні рішення та хто нестиме відповідальність за помилкові вимоги самого Пенсійного фонду.

Олена АФОНІНА, консультант з питань бухгалтер

Джерело: [7eminar](#)

Держпраці отримала нові повноваження: що змінює Постанова №658 для роботодавців

27 травня 2026 року Кабмін ухвалив Постанову №658, якою оновив **Положення про Держпраці**. Більшість змін стосуються формулювань та перерозподілу функцій між органами влади. Але якщо подивитися уважніше, стає зрозуміло: держава поступово формує нову модель контролю за роботодавцями. Особливо це стосується питань працевлаштування осіб з інвалідністю, неформальної зайнятості та дотримання трудового законодавства. Головні зміни простими словами

Держпраці офіційно перевірятиме норматив осіб з інвалідністю

Найважливіша зміна для бізнесу – у Положенні прямо закріпили право Держпраці проводити перевірки роботодавців щодо виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Фактично це нормативне підґрунтя для запуску перевірок за Порядком здійснення контролю за виконанням нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю та проведення перевірки

роботодавців щодо його виконання, затвердженим постановою Кабміну [від 27.05.2026 №659](#).

Тепер Держпраці не просто консультуватиме щодо нормативу, а матиме окремі контрольні повноваження.

Для роботодавців це означає, що питання:

правильного розрахунку нормативу; кількості працівників з інвалідністю;

виконання зарплатного критерію; стають повноцінним предметом державного контролю.

Контроль за працевлаштуванням осіб з інвалідністю значно розширюється

Держпраці отримала додаткові функції (зміни в [пп. 11 Положення](#) про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабміну [від 11.02.2015 №96](#), далі – Положення):

контроль за дотриманням законодавства про зайнятість осіб з інвалідністю;

оцінку права роботодавця на компенсацію витрат на розумне пристосування робочого місця;

перевірку відповідності підприємств критеріям для отримання спеціальних пільг.

Фактично Держпраці стає одним із ключових органів, який контролюватиме державну політику працевлаштування осіб з інвалідністю.

Держпраці переходить від штрафів до профілактики

Цікавою є зміна філософії роботи служби. В [пп. 46 Положення](#) прямо записали, що одним із завдань Держпраці є надання консультацій та допомога роботодавцям для запобігання порушенням.

З'являється моніторинг зарплати та неоформлених працівників

Окремої уваги заслуговує новий [підпункт 54⁵](#).

Відтепер Держпраці офіційно проводить моніторинг:

своєчасності виплати зарплати;

дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці;

неформальної зайнятості;

оформлення трудових відносин.

Це не означає автоматичних перевірок усіх роботодавців. Але означає, що держава створює систему постійного аналізу даних щодо зарплат і працевлаштування. Саме на основі такого моніторингу надалі можуть формуватися ризик-орієнтовані перевірки.

Більше взаємодії з Пенсійним фондом

У багатьох нормах Постанови Кабміну [від 27.05.2026 №658](#) «Про внесення змін до Положення про Державну службу України з питань праці» (далі – Постанова №658) колишній Фонд соціального страхування остаточно замінено Пенсійним фондом України. Це ще один крок до централізації інформації про працівників. Для бізнесу це означає, що дані звітності, які подаються до ПФУ, дедалі активніше використовуватимуться для контрольних цілей. Саме тому будь-які розбіжності між кадровими документами, зарплатою та даними Об'єднаної звітності можуть привертати увагу контролюючих органів.

Що Постанова №658 означає для бухгалтерів

Якщо відкинути технічні зміни щодо гірничого нагляду, хімічної безпеки та внутрішнього аудиту самої Держпраці, для більшості бухгалтерів документ містить три ключові сигнали.

Перевірки нормативу осіб з інвалідністю стають реальністю.

Зарплатний критерій для осіб з інвалідністю може стати одним із головних об'єктів контролю.

Держпраці отримує більше інструментів для аналізу зарплат, трудових відносин та інформації з Пенсійного фонду.

Висновки

[Постанова №658](#) сама по собі не вводить нових штрафів і не запускає масових перевірок. Але вона суттєво розширює та уточнює повноваження Держпраці.

Для роботодавців це сигнал про те, що держава завершує формування нової системи контролю за працевлаштуванням осіб з інвалідністю, оплатою праці та оформленням трудових відносин.

Тому вже зараз варто перевірити кадрові документи, контролювати зарплатні показники та виконання нормативу осіб з інвалідністю, щоб зустріти нові перевірки без неприємних сюрпризів.

Олена АФОНІНА, консультант з питань бухгалтерського обліку та оподаткування, головна редакторка [Zemina](#)

ЗАПИТАННЯ – ВІДПОВІДІ????!!!!

Чи має бути підпис працівника у графіку відпусток

Де сказано, що працівник повинен ставити підпис на графіку відпусток?

Це питання врегульоване [ст. 10](#) Закону України [від 15.11.1996 № 504/96-ВР](#) «Про відпустки».

Тут сказано:

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом **за**

Якщо ж роботодавець не вимагає присутності на робочому місці, **працівники можуть вільно обирати своє місцезнаходження як на території України, так і за кордоном.**

Головна умова – можливість оперативно повернутися до виконання обов'язків після закінчення простою.

Джерело: Держпраці

ЧИ МАЄ ПРАВО ПРАЦІВНИК ВІДКЛИКАТИ ЗАЯВУ ПРО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН? СУДОВА ПРАКТИКА.

Суди зазначають, що законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.

Припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за цією підставою може виходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу. За угодою сторін може бути припинено як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України не передбачає попередження про звільнення ні від працівника, ні від власника або уповноваженого ним органу. День закінчення роботи визначається сторонами за взаємною згодою.

Пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП можуть бути викладені як в письмовій, так і в усній формі, тобто коли працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору. В такій заяві обов'язково мають бути **зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення**. Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. У наказі (розпорядженні) і трудовій книжці зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 частини першої статті 36 КЗпП і раніше домовлена дата звільнення.

Таким чином, передбачена пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП угода сторін є самотійною підставою припинення трудового договору, яка відрізняється від розірвання трудового договору з ініціативи працівника та з ініціативи власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тим, що в цьому разі потрібне спільне волевиявлення сторін, спрямоване на припинення трудових відносин в обумовлений строк і саме з цих підстав.

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін; чи була згода власника або уповноваженого ним органу на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору. **Якщо роботодавець і працівник домовилися про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.**

Так, приписами КЗпП для власника або уповноваженого ним органу не передбачено обов'язок прийняття відкликання працівником своєї заяви про звільнення у випадку досягнення домовленості про звільнення за угодою сторін. Саме таких висновків дійшов Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду у постанові від 31 серпня 2020 року по справі № 359/5905/18.

Окрім того, згідно з усталеною судовою практикою при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Про необхідність наявності взаємної згоди власника або уповноваженого ним органу та працівника щодо анулювання домовленості про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України також зазначено у постанові Верховного Суду України від 26 жовтня 2016 року у справі № 6-1269цс16. Аналогічних правових висновків дійшов Верховний Суд і у постановах від 22 квітня 2019 року у справі № 759/11508/16-ц, та від 27 травня 2020 року у справі № 404/6236/19.

Працівник йде у відпустку, а обов'язки плануємо покласти на іншого без доплати, адже у нього вищий оклад. Як правильно це оформити?

Покладання обов'язків на працівника без встановлення доплати можливе виключно тоді коли виконання таких обов'язків

передбачені у посадовій інструкції працівника, який виконуватиме такі обов'язки.

Відповідно до ст. 105 Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП):

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі

Проте якщо в посадовій інструкції прописано, що працівник замінює іншого (виконує його обов'язки) під час відсутності, то доплата не встановлюється. У такому випадку окремий наказ не видаємо.

Якщо в посадовій інструкції це не передбачено, то доплата має бути у відповідності до ст. 105 КЗпП. Для цього слід видати наказ.

Упорядкувала Тамара Белескова
239-10-53