

Федерація професійних спілок України

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК

№ 26 / 66

18 серпня 2026 року

м. Запоріжжя

ПРОШУ ЗВЕРНУТИ ОСОБЛИВУ УВАГУ!!!!

Роботодавець не може в односторонньому порядку скасувати виплати за колективним договором — позиція ВС

Роботодавець не може призупинити виплати, передбачені колективним договором, посилаючись на закон, якщо такі рішення були ухвалені до дати набрання законом чинності. Таке призупинення виплат в односторонньому порядку без дотримання процедури внесення змін до колективного договору є порушенням прав працівника. Такий висновок зробив Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду.

Суд розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу Особи у справі за позовом Особи до АТ «Укрзалізниця» про надання та оплату додаткових днів відпустки, стягнення допомоги на оздоровлення, припинення мобінгу (цькування).

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював машиністом тепловоза СП «Мелітопольське локомотивне депо», роботодавець не виплатив йому матеріальну допомогу на оздоровлення за 2022 рік та суттєво зменшив її розмір у 2024 році, що суперечить умовам колективного договору. Також позивач стверджував, що йому не було надано додаткову оплачувану відпустку за роботу в шкідливих умовах за 2022 рік, що він розцінював як прояв мобінгу та дискримінації.

Суд першої інстанції, з висновком якого погодився апеляційний суд, відмовив у задоволенні позову, мотивуючи своє рішення тим, що товариство правомірно призупинило виплати на підставі ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Щодо відпустки суди зазначили, що позивач нібито не звертався до роботодавця з відповідною заявою.

ВС не погодився з висновками апеляційного суду, постанову скасував, справу передав на новий розгляд до суду апеляційної інстанції з огляду на таке.

Рішення правління товариства про призупинення виплат було прийняте 14.03.2022, тоді як закон, на який посилався відповідач, набрав чинності лише 24.03.2022. Відповідно до ст. 58 Конституції України нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, тому цей закон не міг бути підставою для невиконання коштів за період до введення його в дію.

Зміни до колективного договору, що погіршують становище працівників, мають вноситися лише за взаємною згодою сторін, а не роботодавцем в односторонньому порядку.

У матеріалах справи є копії заяв позивача про надання відпустки та відповідні накази роботодавця, які суди попередніх інстанцій залишили без належної уваги.

Апеляційний суд не надав належну оцінку вказаним доказам у справі, не врахував суперечливу поведінку відповідача, який зазначаючи, що із заявою про надання додаткової відпустки за роботу із шкідливими умовами праці та особливий характер праці за 2022 рік позивач не звертався, надав, разом з тим, докази на спростування цих тверджень (заяву та накази).

Суди не перевірили, чи були виплачені суми матеріальної допомоги у повному обсязі згідно з нормативними актами та чи відповідають вони розмірам, визначеним колективним договором.

Детальніше з текстом постанови ВС у справі № 333/9082/24 (провадження № 61-8745св25)

Коли достатньо трудової книжки, а коли потрібна уточнююча довідка: суд пояснив, як підтвердити пільговий стаж для пенсії

Одеський окружний адміністративний суд дійшов висновку, що за наявності належних записів у трудовій книжці Пенсійний фонд не має права вимагати уточнюючу довідку для підтвердження пільгового стажу та відмовляти у призначенні пенсії.

Одеський окружний адміністративний суд розглянув спір за позовом до Головного управління Пенсійного фонду України в Одеській області щодо відмови у призначенні пенсії за віком на пільгових умовах за Списком №2. Позивач просив скасувати рішення органу Пенсійного фонду та зобов'язати повторно розглянути його заяву із зарахуванням до пільгового стажу періоду проходження строкової військової служби та роботи на посаді акумуляторника.

Суть справи

У справі № 420/10813/26 позивач звернувся до Головного управління Пенсійного фонду України в Одеській області із заявою про призначення пенсії за віком на пільгових умовах відповідно до пункту 2 частини 2 статті 114 Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Пенсійний фонд відмовив у призначенні пенсії рішенням від 8 квітня 2026 року, мотивуючи це відсутністю необхідного пільгового стажу. За висновком відповідача, страховий стаж заявника становив 34 роки 10 місяців 23 дні, однак пільговий стаж був відсутній. Крім того, Пенсійний фонд зазначив, що заявник не подав пільгову довідку про підтвердження стажу роботи, яка визначає право на пенсію на пільгових умовах за формою, передбаченою Порядком №637.

Не погодившись із такою відмовою, позивач звернувся до суду. Він зазначав, що на момент звернення досяг 58-річного віку, мав понад 34 роки загального страхового стажу та достатній, на його думку, пільговий стаж. Позивач просив зарахувати до пільгового стажу період проходження строкової військової служби з 21 жовтня 1986 року по 14 листопада 1989 року, а також період роботи з 1 грудня 1989 року по 15 травня 1994 року на посаді акумуляторника.

Представник Пенсійного фонду у відзиві наполягав, що всі документи, які підтверджують страховий стаж, були враховані, однак відсутні підстави для включення спірних періодів до пільгового стажу. Відповідач також зазначив, що спеціальний стаж є окремою категорією та не може бути зарахований без виконання вимог спеціального законодавства, зокрема щодо подання підтверджувальних документів.

Позиція та висновки суду

Суд навів норми Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закону «Про пенсійне забезпечення», Закону «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», Порядку застосування Списків №1 і №2, Порядку №637 та інших нормативних актів, що регулюють підтвердження спеціального трудового стажу та призначення пенсії на пільгових умовах. Суд зазначив, що основним документом, який підтверджує стаж роботи, є трудова книжка, а уточнюючі довідки подаються лише у випадках, коли трудова книжка відсутня або в ній немає відомостей, що визначають право на пільгове пенсійне забезпечення.

Оцінюючи вимогу про зарахування до пільгового стажу періоду строкової військової служби, суд встановив, що перед призовом позивач працював електромонтером контактної мережі. Разом із тим доказів того, що ця посада належала до робіт за Списком №1 або Списком №2 і давала право на призначення пенсії на пільгових умовах, до матеріалів справи не подано. Суд також звернув увагу, що період проходження військової служби вже був зарахований Пенсійним фондом до страхового стажу. За таких обставин суд дійшов висновку, що вимоги про включення цього

періоду саме до пільгового стажу є необґрунтованими та не підлягають задоволенню.

Щодо роботи на посаді акумуляторника суд встановив, що у спірний період ця професія була прямо передбачена Списками №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників із шкідливими та важкими умовами праці, затвердженими постановами Ради Міністрів СРСР №1173 від 22 серпня 1956 року та Кабінету Міністрів СРСР №10 від 26 січня 1991 року. Отже, така робота давала право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах.

Суд зазначив, що Пенсійний фонд відмовив у зарахуванні цього періоду до пільгового стажу виключно через відсутність уточнюючої довідки. Водночас записи у трудовій книжці підтверджують роботу на посаді акумуляторника, а трудова книжка є основним документом, що підтверджує стаж роботи. Суд наголосив, що уточнююча довідка необхідна лише у разі відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній. Оскільки записи про роботу позивача на посаді акумуляторника містяться у трудовій книжці, підстави для відмови у зарахуванні цього періоду до пільгового стажу були відсутні. Такий висновок узгоджується з правовими позиціями Верховного Суду, викладеними у постановях від 10 грудня 2020 року у справі №372/403/17 та від 12 листопада 2025 року у справі №160/25181/24.

З огляду на викладене суд частково задовольнив позов. Він визнав протиправним та скасував рішення Головного управління Пенсійного фонду України в Одеській області про відмову у призначенні пенсії та зобов'язав відповідача повторно розглянути заяву про призначення пенсії за віком на пільгових умовах із зарахуванням до пільгового стажу за Списком №2 періоду роботи на посаді акумуляторника з 1 грудня 1989 року по 15 травня 1994 року.

У задоволенні вимог щодо зарахування до пільгового стажу періоду проходження військової служби суд відмовив.

Не всі працівники отримують лікарняні залежно від страхового стажу. В окремих випадках допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується у розмірі 100% середньої зарплати незалежно від кількості відпрацьованих років. Зауважте, що деякі працівники втратили право на 100% оплати лікарняного у 2026 році.

Для більшості застрахованих осіб її розмір залежить від страхового стажу:

при стажі до трьох років виплачується 50% середньої заробітної плати,

від трьох до п'яти років — 60%,
від п'яти до восьми років — 70%,
за наявності страхового стажу понад вісім років — 100% середнього заробітку.

Водночас законодавством передбачено низку випадків, коли допомога по тимчасовій непрацездатності призначається у розмірі

100% середньої заробітної плати незалежно від тривалості страхового стажу. Таке право мають:

працівники та гіг-спеціалісти резидентів Дія.City, яким допомога виплачується в розмірі заробітної плати (доходу), з якої фактично сплачено страхові внески.

Крім того, право на стовідсоткову оплату лікарняного мають:

застраховані особи, віднесені до 1-3 категорій постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи;

один з батьків або особа, яка їх замінює, під час догляду за хворою дитиною віком до 14 років, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи;

ветерани війни, постраждалі учасники Революції Гідності та члени сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України;

особи, віднесені до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань»;

особи, реабілітовані відповідно до Закону України від 17.04.1991 № 962-XII «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу.

Особливу увагу слід звернути на зміни, що стосуються донорів:

Із 26 січня 2026 року норма Закону України від 30.09.2020 № 931-IX «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові», яка передбачала виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності у розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від страхового стажу, **втратила чинність**. Водночас громадяни, які набули право на цю пільгу **до 25 січня 2026 року**, зберігають його протягом одного року після здійснення донації крові та/або її компонентів у визначених законодавством обсягах.

Важливо пам'ятати, що під час формування заяви-розрахунку для фінансування страхових виплат необхідно обов'язково зазначити відповідну категорію застрахованої особи у додатку 1, якщо допомога

призначається у розмірі 100% середньої заробітної плати із застосуванням пільги. Це є умовою для правильного призначення та фінансування страхових виплат.

Джерело: Головне управління ПФУ у Вінницькій області

ЗАПИТАННЯ – ВІДПОВІДІ????!!!!

Скільки нарахувати індексації у серпні та вересні?

Законодавець вкотре «обнулив» індексацію у 2026 році. Це вимога [ст. 41](#) Закону України [від 03.12.2025 №4695-IX](#) «Про Державний бюджет України на 2026 рік». Беручи до уваги попередні роз'яснення Мінсоцполітики, **січень 2026 року став новим базовим місяцем.**

Індекс інфляції за липень – 100,3%

Індекс інфляції за липень – **100,3%**. Звідси, за базового місяця січень 2026 року вперше поточна індексація виникла у червні на суму 139,78 грн, ця сума не змінилася у липні, серпні, і вже відомо, що не зміниться у вересні.

За базового місяця лютий 2026, **індексація вперше теж виникла у червні на суму на суму 103,17 грн і не зміниться у серпні та вересні.**

Традиційно, варіанти рішення ситуації:

Підвищити зарплату у серпні. Але у цьому разі важливо, щоб підвищення окладів було більшим, ніж сума можливої індексації у серпні. Іншими словами, якщо у Вас базовий місяць – січень 2026 року, підвищення має бути **щонайменше на 140 грн.**

Не розглядати підвищення окладів у серпні, а продовжувати індексувати зарплату. Тобто **сума індексації залежно від Вашого базового місяця, може скласти 139,78 грн або 103,17 грн**

Висновки

У 2026 році поточна індексація зарплати з'явилася лише у червні і стабільно тримається та не змінюється у липні, серпні та вересні.

Зарплату за серпень та вересень потрібно проіндексувати на суму 139,78 грн за базового місяця – січень 2026 року або на 103,17 грн за базового місяця – лютий 2026 року.

У трудовій книжці моє ім'я В'ячеслав написано без апострофа, а в паспорті – з апострофом. Хто і як має виправити цю помилку, щоб відомості з трудової було враховано до стажу?

Трудова книжка – це основний документ, що підтверджує стаж роботи людини до 1 січня 2004 року. Порядок заповнення трудових книжок визначено Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту від 29.07.1993 №58 (далі – Інструкція №58).

Прізвище, ім'я, по батькові працівника (далі – ПІБ), зазначені в трудовій книжці, мають відповідати ПІБ за паспортом. У разі наявності розбіжностей щодо написання ПІБ до трудової книжки вносяться зміни

Так, згідно з п. 2.13 Інструкції №58, зміна записів у трудових книжках, зокрема про ім'я, виконується за останнім місцем роботи працівника на підставі документів (паспорта, свідоцтва про народження тощо) і з посиланням на номер і дату цих документів.

Зміни вносяться **на першій сторінці (титульному аркуші) трудової книжки.**

Однією рисою закреслюється ім'я, написане з помилкою, і записуються нові дані з посиланням на відповідні документи на внутрішньому боці обкладинки і завіряються підписом керівника підприємства або печаткою відділу кадрів.

Тож для вирішення питання потрібно звернутися до нинішнього роботодавця

Джерело: ПФУ

Одночасно багато працівників планували піти у відпустки і керівник не відпустив одного з працівників. Той повідомив, що буде скаржитися і не вийшов на роботу на наступний день. Які для нас ризики?

Відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у 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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Якщо йдеться про відпустку за графіком (у строки, зазначені у графіку), то відмовити у її наданні не можна, крім випадку, зазначеного вище.

А от щорічну відпустку поза строками, встановленими графіком, роботодавець може не погодити, оскільки зміна строку надання відпустки в такому випадку потребує згоди обох сторін.

Щодо ризиків, то працівник може поскаржитися до Держпраці. Крім того, може звільнитися за ч.3 ст. 38 КЗпП (звільнення за бажанням працівника у разі невиконання роботодавцем законодавства про працю).

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

Отже, щоб говорити про ризики, слід розуміти, чи є графік, чи погоджено з працівником дати відпустки та чи відмова роботодавця стосується саме тих дат, які узгоджені графіком.

Якщо не йдеться про конкретні дати, то тут немає порушення з боку роботодавця.

Скільки потрібно страхового стажу для виходу на пенсію у 2026 році?

Самого віку для призначення пенсії недостатньо – вирішальним є страховий стаж. У 2026 році для виходу на пенсію у 60 років потрібно 33 роки стажу, а якщо у 65 років його менше ніж 15 років, права на пенсію за віком не буде взагалі

Як для чоловіків, так і для жінок, пенсійний вік в Україні визначено на рівні 60 років. Законодавець визначив, що для людей 1966 року народження, які у 2026 році досягають пенсійного віку, **необхідно мати не менше, ніж 33 роки страхового стажу.**

У 2027, тобто для людей, народжених 1967 року, необхідно **мати вже 34 роки страхового стажу.**

Люди 1968 року і молодші, можуть скористатись своїм правом на пенсійне забезпечення за умови наявності **не менше, ніж 35 років страхового стажу.**

Якщо сталось так, що на момент досягнення 60-річного віку людини відсутній такий страховий стаж, то **право на пенсію і пенсійний вік у неї настає пізніше – у 63 роки, за умови наявності не менше ніж 25 років страхового стажу.**

У тому разі, коли і в 63 роки немає 25 років страхового стажу, **можна скористатись правом на пенсійне забезпечення у 65-річному віці, але за умови наявності не менше, ніж 15 років страхового стажу.**

Коли у 65-річної людини немає 15 років страхового стажу, право на пенсію, на жаль, відсутнє взагалі!

Джерело: пенсійний юрист Тетяна Ходіневич

Я перебуваю у щорічній відпустці й хочу звільнитися. Чи потрібно чекати її закінчення, щоб подати заяву на звільнення і чи доведеться мені

«відпрацьовувати» два тижні, чи можна звільнитися раніше цього строку? Якщо відпустка уже розпочалася, чи не зможе роботодавець відкликати мене з неї, через те, що я хочу звільнитися? Коли мають виплатити остаточний розрахунок?

Чинне законодавство України **не забороняє працівнику звільнитися під час щорічної відпустки.**

До того ж воно не вимагає особистої присутності працівника на робочому місці для подання відповідної заяви

Тому **заяву про звільнення можна подати:**

особисто;

надіслати поштою;

через електронний документообіг (якщо він використовується роботодавцем);

іншим способом, який дозволяє підтвердити факт її отримання роботодавцем.

Стосовно двотижневого «відпрацювання» - ст. 38 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) **передбачено обов’язок не відпрацьовувати, а письмово попередити роботодавця** про звільнення за власним бажанням за два тижні до того.

Якщо ці два тижні припадають на час щорічної відпустки, вони також зараховуються до строку попередження

А загалом, якщо між працівником і роботодавцем є домовленість, трудовий договір може бути припинений у будь-який погоджений день. Крім того, ст. 38 КЗпП передбачає **випадки, коли роботодавець зобов’язаний звільнити працівника у строк, про який він просить**, зазначивши його у заяві.

Це, зокрема:

переїзд на нове місце проживання;

переведення чоловіка або дружини в іншу місцевість;

вступ до закладу освіти;

вагітність;

вихід на пенсію;

догляд за дитиною або хворим членом сім’ї;

інші поважні причини, визначені законодавством.

Сам факт **подання заяви про звільнення не є підставою для відкликання із щорічної відпустки**, бо це допускається лише у виняткових випадках, визначених законом, і, як правило, за згодою працівника.

У день звільнення роботодавець повинен:

провести остаточний розрахунок;
виплатити всі належні суми;
оформити припинення трудових відносин, відповідно до законодавства.

Якщо залишилися невикористані дні щорічної відпустки, за них виплачується грошова компенсація.

Закон України від 15.11.1996 №504/96-ВР «Про відпустки» також передбачає можливість надати працівникові невикористану щорічну відпустку із наступним звільненням (крім випадків звільнення за порушення трудової дисципліни).

У такому разі останній день відпустки буде днем звільнення

Отже, якщо ви знайшли нову роботу або вирішили припинити трудові відносини під час щорічної відпустки, чекати її завершення не обов'язково. Головне – правильно оформити заяву і дотриматися вимог трудового законодавства.

Джерело: Конфедерація вільних профспілок України

Чи можна працівницю, яка за основним місцем праці перебуває у відпустці по догляду за дитиною до 6 років прийняти на роботу за сумісництвом на інше підприємство?

Так, можна прийняти таку працівницю на роботу за сумісництвом на інше підприємство, відпустка по догляду за дитиною за основним місцем роботи цьому не перешкоджає.

Обмежень щодо тривалості роботи за сумісництвом у такій ситуації закон не встановлює.

Обґрунтування

Перебування у відпустці для догляду за дитиною до 6 років є правом, а не обов'язком працівниці. Таку відпустку можна оформлювати за одним місцем роботи й водночас працювати за іншим трудовим договором за сумісництвом, у тому числі під час відпустки по догляду за дитиною до 6 років.

Трудове законодавство дозволяє укласти кілька трудових договорів одночасно. Працівник має право реалізувати свої здібності, укладаючи трудовий договір на одному або декількох підприємствах, якщо інше не заборонено законодавством, колективним чи угодою сторін, що прямо впливає з підходу, закріпленого у ч. 2 ст. 21 КЗпП.

Повідомляти основного роботодавця про працевлаштування за сумісництвом не потрібно. Жодна норма не встановлює обов'язку інформувати основне місце роботи про роботу за сумісництвом, а вимагати зайві відомості роботодавцю заборонено.

Підсумовуючи, оформлення працівника, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до 6 років за основним місцем, на інше підприємство за сумісництвом є законним.

За яких умов можна жінку, яка має дитину віком до 14 років, прийняти на роботу на умовах неповного робочого дня або тижня?

Частиною першою статті 56 Кодексу законів про працю встановлено, що за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися як під час прийняття на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, зокрема й таку, що перебуває під її опікуванням, або доглядає за хворим членом сім'ї (таке прохання оформлюється заявою) відповідно до медичного висновку роботодавець зобов'язаний установлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

За заявою працівниці роботодавець зобов'язаний установлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень

Джерело: ФПУ

Коли перехід з пенсії по інвалідності на пенсію за віком може бути доцільним.

Відповідно до статті 10 Закону України від 09.07.2003 №1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» людина, яка має право на різні види пенсій (за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника), обирає один з цих видів пенсії. Питання вибору виду пенсії людина вирішує самостійно, як правило, орієнтуючись на те, розмір якої пенсії вищий.

Водночас, **на обчислення розмірів різних видів пенсії впливають певні особливості**. Так, пенсія по інвалідності II групи призначається в розмірі 90% пенсії за віком. При цьому для обчислення такої пенсії за віком до страхового стажу зараховується додатковий стаж – період з дня встановлення інвалідності до досягнення віку 60 років.

У випадках, коли інвалідність встановлена в молодому віці та були періоди, коли особа не працювала, тривалість додаткового стажу досить велика, тому перехід на пенсію за віком не завжди є доцільним.

З питанням переходу з пенсії по інвалідності на пенсію за віком **варто звертатись тим, хто після призначення пенсії по інвалідності продовжував працювати**, оскільки якщо пенсіонер продовжував працювати та набув не менш як 24 місяці страхового стажу і вперше переходить з пенсії по інвалідності на пенсію за віком, застосовуються правила обчислення розміру пенсії як для нового призначення пенсії

(враховується середня заробітна плата за три календарні роки, що передують року звернення за переходом на пенсію за віком).

Важливо! Переведення з одного виду пенсії на інший здійснюється з дня подання заяви на підставі документів про страховий стаж, заробітну плату (дохід) та інших документів, що знаходяться на час переведення з одного виду пенсії на інший в пенсійній справі, а також додаткових документів, одержаних органами Пенсійного фонду

Згідно з Порядком подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», затвердженого постановою правління ПФУ від 25.11.2005 №22-1, заява про перехід на інший вид пенсії подається заявником особисто до територіального органу Пенсійного фонду України через структурний підрозділ, який здійснює прийом та обслуговування осіб (сервісний центр).

Крім цього, заява про перехід на інший вид пенсії може подаватись заявником разом зі сканованими копіями документів, які відповідають оригіналам документів та придатні для сприйняття їх змісту (мають містити чітке зображення повного складу тексту документа та його реквізитів), через вебпортал електронних послуг Пенсійного фонду України або засобами Єдиного державного вебпорталу електронних послуг (Портал Дія) з використанням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису. Джерело: ПФУ

Чи можна звільнити працівника за прогул, якщо він перебуває за кордоном і відмовляється повертатись?

Таке звільнення можливе, **але з дотриманням процедури.**

Однак у період дії воєнного стану **не підлягає звільненню за прогул працівник, чиє робоче місце розташоване на територіях активних бойових дій.**

Якщо робоче місце поза такою зоною, то звільнення за прогул можливе

Джерело: Держпраці

Чи може працівник піти у відпустку без збереження зарплати, якщо основна відпустка не використана?

Так, можна.

Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» **не визначає**, що надання відпустки без збереження зарплати залежить від використання щорічної відпустки.

Неоплачувану відпустку за підставами, визначеними в ст. 25 Закону про відпустки, роботодавець зобов’язаний надати навіть в перший день

трудових відносин. Своєю чергою, неоплачувана відпустка відповідно до ст. 26 Закону про відпустки надається за угодою сторін. Отже, роботодавець може відмовити у наданні такої відпустки.

В період воєнного стану у працівників з'явилася можливість оформлювати ще один вид відпустки без збереження зарплати. Ця можливість закріплена в ст. 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136), в якій наведено дві підстави для її надання.

Так, ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 передбачено, що 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 про відпустки.

Крім того, ч. 4 ст. 12 Закону № 2136 визначено, що у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу ВПО, **в обов'язковому порядку** надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше ніж 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки.

Якщо працівник не використав щорічну відпустку, він може оформити відпустку без збереження зарплати.

Упорядкувала Тамара Белескова

239-10-53