



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 14

Березень 2023

**Гарантії для мобілізованих
працівників**

З 19 липня 2022 року набув чинності Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352, який вносить зміни до ч. 3 ст. 119 КЗпП України, а саме: слова «зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток» замінено на слова «зберігаються місце роботи і посада».

Отже, починаючи з дати набуття чинності Закону України 2352 (з 19.07.2022) роботодавець зберігає за працівником, який проходить службу, місце роботи і посаду. Середній заробіток має бути виплачений такому працівнику по 18.07.2022 включно, у найближчий строк, установлений для виплати заробітної плати (стаття 115 Кодексу законів про працю України).

ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ УЧАСНИКІВ ЗСУ ТА ТЕРОБОРОНИ		
Критерії	Військовослужбовці (ЗСУ)	Тероборона (ТО)
норма законодавства	ч. 3 ст. 119 КЗпП	ч. 1 ст. 119 КЗпП
Рівень зобов'язання	конституційний обов'язок	добровольці (пост. КМУ від 29.12.21р №1449)
як офіційно називається те, чим займається така особа	-призвані на строкову військову службу; -призвані на ВС за призовом осіб офіцерського складу; -призвані на ВС під час мобілізації на особливий період; -призвані на ВС за призовом осіб з числа резервістів на особливий період (це період з моменту оголошення рішення про мобілізацію або з моменту введення воєнного стану); -прийняті на ВС за контрактом, у т.ч. шляхом укладання нового контракту на проходження ВС	виконання державних/громадських обов'язків
збереження середнього заробітку	ні (збереження скасовано Законом № 2352 – з 19.07.2022)	Так
збереження робочого місця	Так	Так

ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ УЧАСНИКІВ ЗСУ ТА ТЕРОБОРОНИ		
Критерії	Військовослужбовці (ЗСУ)	Тероборона (ТО)
Збереження посади	Так	Так
страховий стаж, стаж держслужби, стаж роботи за спеціальністю	Так (ч. 1 ст. 2 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232);	Так
стаж для заробляння щорічної основної відпустки	ні (збереження скасовано Законом № 2352 – з 19.07.2022)	Так
до якого дня зберігаються трудові гарантії	-день закінчення особливого періоду; -день фактичного звільнення; -день взяття на військовий облік після закінчення лікування, повернення з полону, появи після визнання безвісти відсутнім; -день оголошення судом померлим	на період виконання таких обов'язків (це можуть бути дні або й години)

Однак є винятки, коли деякі роботодавці все ж таки будуть продовжувати виплачувати заробітну плату мобілізованим працівникам з 19.07.2022 р.

Згідно з діючим законодавством, за мобілізованим з 19.07.2022 року більше не треба зберігати середній заробіток. Це – загальний випадок. Але **залишилось право** роботодавця підтримувати «своїх» військових за власний рахунок.

Але є ще й локальні. Так, ці виплати можуть зберігатися, якщо:

- вони є складовою соцпакету, який був введений на підприємстві раніше вказаної дати відміни зберігання зарплати.

- вони вказані у колективному договорі, який не суперечить законодавству генеральним, галузевим та іншим угодам, як і інші дані про розрахунок х підлеглими (як то форма та система оплати праці, її норми, тарифні сітки, ставки, надбавки та інша інформація).

- колективного договору немає, але питання про них погоджено з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) та виданий відповідний наказ.

Тобто продовжувати виплачувати середню зарплату законодавство не забороняє (ч. 1 ст. 91 КЗпП). Але він повинен ураховувати норми ст. 91 і 97 КЗпП та ст. 15 Закону № 108 та документально оформити свій добровільний намір.

До уваги бухгалтерів: відноситися ці виплати будуть до інших заохочувальних та компенсаційних виплат (тобто до нарахунків за невідпрацьований час, що законодавством не передбачені, як обов'язкові).

Мобілізований працівник-педагог

Закон України від 05.09.2017 N 2145-VIII «Про освіту» (зі змінами) (далі – Закон № 2145), який регулює суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації конституційного права людини на освіту, прав та обов'язків фізичних і юридичних осіб, які беруть участь у реалізації цього права, а також визначає компетенцію державних органів та органів місцевого самоврядування у сфері освіти.

Відповідно частиною другою статті 57 Закону № 2145 передбачено гарантії держави педагогічним та науково-педагогічним працівникам, які передбачають, зокрема, що у разі проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за такими працівниками зберігається попередній середній заробіток.

На цей час змін до статті 57 Закону № 2145 не вносили.

Відповідно до частини першої статті 2 Закону України «Про освіту» законодавство України про освіту ґрунтується на Конституції України та складається із цього Закону, спеціальних законів, інших актів законодавства у сфері освіти і науки та міжнародних договорів України, укладених в установленому законом порядку.

У разі захворювання педагогічного чи науково-педагогічного працівника, яке тимчасово унеможлиблює виконання ним посадових обов'язків і обмежує можливість перебування у колективі осіб, які навчаються, або тимчасового переведення за цих чи інших обставин на іншу роботу чи проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за таким працівником зберігається попередній середній заробіток. У разі хвороби або каліцтва попередній середній заробіток виплачується до відновлення працездатності або встановлення інвалідності (ч. 2 ст. 57 Закону про освіту).

Позиція Мінекономіки та МОН щодо обов'язкового збереження середньої зарплати воїнам

Мінекономіки у листі від 04.10.2022 р. №4711-06/68341-09, зазначило, що гарантії держави педагогічним та науково-педагогічним працівникам передбачають збереження попереднього середнього заробітку у разі проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за такими працівниками (ст. 57 Закону України «Про освіту»).

Тож зазначені гарантії поширюються на педагогічних та науково-педагогічних працівників, лише які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, а за педагогічними та науково-педагогічними працівниками, які проходять військову службу за контрактом, середній заробіток не зберігають.

З огляду на це Мінекономіки просить уважати неактуальним лист від 27.09.2022 р.

МОН листом від 04.10.2022 р. № 1/11363-22 визначило свою позицію з цього питання і також підкреслило, що за педагогічними та науково-педагогічними працівниками, які проходять військову службу за контрактом, середній заробіток **не зберігають**.

Як бачимо, Мінекономіки робить свої чіткі та безапеляційні висновки, щоправда, при цьому нагадуючи, що листи мають лише рекомендаційний характер.

Збереження середнього заробітку для добровольців тероборони залишається

Звертаємо увагу, що Закон № 2352 не зачепив збереження середнього заробітку на час виконання державних або громадських обов'язків, куди належить добровільна участь у територіальній обороні.

Справа в тому, що у переліку видів військової служби немає добровольчих формувань територіальних громад (ч. 6 ст. 2 Закону «Про військовий обов'язок та військову службу» від 25.03.1992 № 2232). Це означає, що ч. 3 ст. 119 КЗпП до тероборонців не застосовується.

Крім того, про застосування ч. 1 ст. 119 КЗпП щодо добровольців та збереження за ними посади та середнього заробітку на час виконання державних/громадських обов'язків указує п. 2.1 роз'яснення Мінекономіки від 23.03.2022 щодо трудових відносин в умовах воєнного часу.

Так як обов'язок нарахування середнього заробітку принаймні добровольцям територіальної оборони залишається, то розглянемо правила таких виплат.

Мобілізованими працівниками у побуті називають тих, хто потрапив до лав ЗСУ та територіальної оборони, однак вони мають різне законодавче регулювання, а тому й різні трудові права. Добровольчих формувань територіальних громад немає у переліку видів військової служби згідно із Законом України «Про військовий обов'язок та військову службу», через це такі військовослужбовці потрапляють під дію ч. 1 ст. 119 КЗпП і за ними зберігається виплата середнього заробітку, оскільки участь у теробороні вважається не військовою службою, а виконанням державних/громадських обов'язків.

Підтвердженням того, що військовослужбовець виконує державний/громадський обов'язок, а не проходить військову службу, насамперед є підписаний контракт добровольця територіальної оборони, а також довідка/витяг з наказу, видана на вимогу військовослужбовця – члена добровольчого формування командиром добровольчого формування, що містить інформацію про включення до списку осіб, які залучені до виконання державного або громадського обов'язку. Саме ці документи необхідно надати роботодавцю для того, щоб зберегти за собою право щодо нарахування середнього заробітку.

Нарахування середнього заробітку буде здійснюватися протягом всього часу виконання таким працівником державних або громадських обов'язків та дії документів, що підтверджують членство у добровольчому формуванні територіальної оборони.

ДОКУМЕНТИ ДЛЯ ПОЧАТКУ НАРАХУВАННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ МОБІЛІЗОВАНИМ	
Призив на ВС	Прийняття на ВС за контрактом
-повідка; -витяг з наказу військової частини про зарахування до списків; -копій військового квитка; -довідка про призов на ВС; -військовий квиток з відповідними відмітками про служб	-копія контракту; -витяг з наказу військової частини про зарахування до списків

Особливості надання відпусток мобілізованим працівникам закладів освіти

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» №2352-IX (далі— Закон № 2352), який набув чинності 19 липня 2022 року вніс зміни: у Кодекс законів про Працю України, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР та інші.

Так, з 19 липня 2022 року **до стажу** роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують, зокрема, час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками:

призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР відповідно до оновлень за Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX).

Таким чином, частина 1 статті 9 Закону України «Про відпустки» встановлює вичерпний перелік періодів, що зараховують **до стажу** для щорічної основної відпустки.

З огляду на викладене, мобілізованій працівник закладу освіти має право на щорічну основну відпустку за час перебування на службі, яку нараховують з дня призову і по 18.07.2022 року включно (до дня набрання чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»).

Також, мобілізованому працівнику закладу освіти не буде зараховано період з моменту увільнення до дня фактичного повернення до виконання своїх повноважень до стажу для надання деяких видів **щорічних додаткових відпусток** (зокрема, щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці та щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці) адже до означеного стажу зараховуються час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості

робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади.

Військовозобов'язані, які були призвані на військову службу під час мобілізації, в особливий період, набувають нового юридичного статусу — військовослужбовці, внаслідок чого, на них розповсюджуються пільги, передбачені Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей», КЗпП та іншими нормативно-правовими актами. Час перебування громадян України на військовій службі зараховується до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби.

Законом України від 01.12.2022 р. №2822-IX внесено зміни до пункту 18 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», які передбачають додаткові гарантії щодо надання відпусток для військовослужбовців, у тому числі для мобілізованих працівників (закон набрав чинності 23 грудня 2022 року).

У особливий період під час дії воєнного стану військовослужбовцям можуть надаватися частина щорічної основної відпустки, а також відпустка за сімейними обставинами та з інших поважних причин із збереженням грошового забезпечення. Кожна із зазначених відпусток може бути надана тривалістю не більш як 10 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду в межах України до місця проведення відпустки та назад, але не більше двох діб в один кінець.

Частина щорічної основної відпустки може бути надана один раз протягом календарного року за умови одночасної відсутності не більше 30% загальної чисельності військовослужбовців певної категорії відповідного підрозділу.

Військовослужбовцям, які мають право на щорічні додаткові відпустки відповідно до чинного законодавства України, виплачується компенсація за всі календарні дні невикористаної додаткової відпустки, яка надається в повному обсязі або пропорційно часу, прослуженому в році звільнення (залежно від виду наданої військовослужбовцю щорічної додаткової відпустки).

При звільненні військовослужбовця з військової служби та наявності права на отримання компенсації за невикористані дні відпустки поточного року, підлягає виплаті і грошова допомога для оздоровлення, у разі, якщо протягом поточного року він її не отримував.

Водночас, Мінекономіки відповідно до наданих роз'яснень, викладених у листі від 01.09.2022 р. №4712-06/62843-07, вважає, що оскільки у період проходження військової служби працівник фактично не працює, увільняючись від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, є

недоцільним у період увільнення надавати такому працівнику невикористані дні щорічних відпусток або додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, зароблених до початку служби. Тому після демобілізації та повернення до виконання своїх повноважень такий працівник може скористатися своїм правом на зазначені відпустки.

Крім того, слід зазначити, що відповідно до положень ст. 77-2 КЗпП України та ст. 16-2 Закону України «Про відпустки» учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

Які гарантії передбачені для мобілізованого працівника, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку?

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню з роботи на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Тому в умовах воєнного стану мобілізований працівник, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, продовжує знаходитися у трудових відносинах з відповідним роботодавцем.

Середній заробіток зберігається за таким працівником, у разі закінчення відпустки або дострокового її припинення.

Поширені питання про мобілізованих працівників

Чи були винятки до 19.07.2022 щодо роботодавців, які мали дотримуватися трудових гарантій?

Для мобілізованих до ЗСУ були лише в органах місцевого самоврядування щодо осіб, які перебувають на виборних посадах, якщо термін скінчився (ч. 6 ст. 119 КЗпП).

Чи компенсується оплата за середньою з держбюджету?

Ні, це були й є витрати роботодавця.

Чи треба здійснювати виплати за середнім заробітком тим мобілізованим працівникам щодо яких оформлено призупинення трудових відносин?

Так, тому що трудові відносини не припиняються, а лише призупиняються (ст. 13 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136). Зберігається як робоче місце (посада), так і середній заробіток (є ще лист Мінекономіки від 10.05.2022 р. № 4711-06/23239-07. Зараз це діє лише для добровольців ТО.

Чи треба нараховувати оплату за середньою сезонним працівникам, які записалися до ТО?

Так, треба. Навіть по закінченню трудового договору, на який його брали, так як звільнити його у такому разі не можна.

Чи треба сплачувати мінімальний ЄСВ за мобілізованих працівників?

19.07.2022 набрав чинності Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», яким внесено зміни, зокрема, до частини третьої ст. 119 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII із змінами та доповненнями, згідно з якими у роботодавців немає обов'язку зберігати середній заробіток за працівниками, яких призвали на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану.

Як показати в обліку ситуацію, коли ЄСВ щодо працівників, мобілізованих до ЗСУ, сплачується за рахунок держбюджету?

Порядок може бути такий:

Дт 23, 91, 92, 93 і т.д. Кт 651 – спершу ЄСВ треба нарахувати, так як він усе одно показується у звітності;

Дт 651 Кт 717 – визнаємо дохід на суму такого ЄСВ

Як показати дні, оплачені за середнім заробітком мобілізованому працівнику, у таблиці обліку робочого часу?

Використовуємо літерний код «ІН» – «інші причини неявок».

Чи вноситься запис про увільнення до трудової книжки, якщо дні оплачувалися за середнім заробітком?

Ні, не треба. До трудової книжки вносяться записи щодо служби в ЗСУ лише при працевлаштуванні, до занесення відомостей про роботу (див. п.

2.19 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, наказ Мінпраці 29.07.1993 № 58).

Чи можна на місце мобілізованого працівника прийняти іншого?

Так, можна. На основі строкового трудового договору.

Приклади розрахунку середнього заробітку для мобілізованих працівників

Наведемо кілька типових прикладів для розрахунку.

Приклад 1. Працівник був мобілізований 11 липня 2022 року. Підприємство має стандартний 5-денний робочий графік. Розрахунковий період – травень-червень 2022. За цей період він відпрацював 40 днів з 40 днів по нормі. Зарплата за розрахунковий період – 50000 грн.

Розрахунок:

середня ЗП = 50000 грн / 40 р. днів = 1250 грн/день;

оплата робочих днів за графіком підприємства з 11 липня по 18 липня 2022 року (по нормі – 5 р. днів) = 1250 грн × 5 р. днів = 6250 грн.

З 19 липня 2022 року обов'язкове збереження середнього заробітку скасовано Законом № 2232. Роботодавцю краще видати про своє рішення – нараховувати далі дані виплати чи ні – відповідний наказ.

Приклад 2. Працівник став добровольцем ТО з 11 липня 2022 року. Підприємство має стандартний 5-денний робочий графік. Розрахунковий період – травень-червень 2022. За цей період він відпрацював 30 днів з 40 днів по нормі. З 10 невідпрацьованих днів у нього:

3 дні – лікарняний;

2 дні – відрядження, як оплачувалося за середньою зарплатою;

5 днів – відпустка за власний рахунок.

Виплати за розрахунковий період:

40500 грн – зарплата, крім оплати днів відрядження за середньою;

1000 грн – лікарняні;

2000 грн – оплата днів відрядження за середньою.

Розрахунок:

середня ЗП = 40500 грн / 30 р. днів = 1350 грн (враховуємо лише зарплату, крім днів оплати відрядження за середньою);

оплата робочих днів за графіком підприємства з 11 липня по 31 липня 2022 року (по нормі – 15 р. днів) = 1350 грн × 15 р. днів = 20250 грн.

Мобілізований працівник потрапив до лікарні. Відкрито електронний листок непрацездатності. Чи потрібно його оплачувати? Які дії кадровика? Чи треба коригувати причини відсутності в Табелі?

Відповідно до Закону України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї одного зі страхових випадків. Але відповідно до статті 119 КЗпП працівник звільнений від виконання своїх посадових обов'язків і за ним зберігається середній заробіток на весь період несення служби у зв'язку з мобілізацією.

Таким чином, працівник у зв'язку зі своєю тимчасовою непрацездатністю не втрачає частини заробітку, оскільки за ним на весь період проходження служби зберігається середній заробіток. Що стосується табелювання такого працівника, то воно не змінюється. Працівник табелюється, як і всі мобілізовані та увільнені працівники, позначкою «ІН», оскільки підставою для припинення такого правового стану працівника є наказ про допуск на роботу після взяття на облік в разі звільнення з військової служби, а у випадку настання тимчасової непрацездатності таке звільнення не відбувається.

Питання щодо збереження середнього заробітку за мобілізованими педагогічними та науково-педагогічними працівниками викладене з урахуванням листа Південного міжрегіонального управління Держаної служби з питань праці, яке надійшло на звернення комітету Одеської обласної організації Профспілки.

*Підготували: Завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, 0676544235
юрисконсульт Роксолана МОСКОВЧУК, 0676544238*