

**Головний державний інспектор Управління Держпраці України в Івано-Франківській області інформує:**

**Про надання роз'яснень щодо окремих гарантій під час проходження зборів військовозобов'язаними та проведення мобілізації**

У зв'язку з численними запитами керівників підприємств, установ та організацій щодо дотримання чинного законодавства щодо працівників - військовозобов'язаних, яких призвано на збори, а також часткової мобілізації роз'яснюємо.

У разі призову на навчальні збори згідно з статтею 13 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» за громадянами України, які проходять підготовку з військово-технічних спеціальностей з відривом від виробництва, на весь час підготовки, включаючи час проїзду до місця підготовки та у зворотному напрямку, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування і форм власності. Витрати, пов'язані з наймом житла на період навчання зазначених у частині першій цієї статті громадян України, оплатою вартості проїзду до місця навчання (зборів) і назад та виплатою середнього заробітку за основним місцем роботи, здійснюються за рахунок коштів Міністерства оборони України та інших військових формувань у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Зазначені особи не підлягають звільненню з роботи з ініціативи власника або повноваженого ним органу незалежно від підпорядкування і форм власності з дня отримання повістки про призов і до повернення, крім випадків ліквідації установи, підприємства, організації тощо, де вони працювали.

Виплата середнього заробітку військовозобов'язаним, призваним на збори, провадиться підприємствами, установами та організаціями, де працюють (працювали) призвані на збори, з подальшим відшкодуванням цих витрат військовими комісаріатами.

Розрахунок середнього заробітку здійснюється згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати». Середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата згідно з п.8 зазначеної Постанови. Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Середня заробітна плата зберігається як на основній, так і на сумісних роботах. (п. 7 Інструкції про умови виплати грошового забезпечення та заохочення військовозобов'язаних та резервістів, затвердженої наказом Міністра оборони України від 12.03.2007 № 80).

Особам, призваним на збори, виплачується заробітна плата за відпрацьований час до дня припинення роботи у зв'язку з від'їздом на збори, а також середня заробітна плата за перші півмісяця зборів. За решту часу перебування на зборах виплата заробітної плати провадиться у звичайні строки, установлені на підприємстві, в установі чи організації, де працює військовозобов'язаний. Особи, які проходять збори з відривом від виробництва, використовують вихідні, святкові та неробочі дні згідно з розпорядком, установленим командуванням, що провадить збори. У разі, якщо військовозобов'язаний був призваний на збори зі щорічної чи додаткової відпустки, останні підлягають продовженню після закінчення зборів або перенесенню на інший строк. Військовозобов'язаним, які на день призову на збори не працюють, на весь період зборів та резервістам з числа непрацюючих на весь термін виконання ними обов'язків служби у військовому резерві, включаючи час проїзду до військової частини і назад, виплачується грошове забезпечення в розмірі мінімальної заробітної плати за рахунок коштів, передбачених у Державному бюджеті України на утримання Міністерства оборони України та інших центральних органів виконавчої влади, які відповідно до закону здійснюють керівництво військовими формуваннями. Згідно з зазначеною Інструкцією, військовозобов'язаним, які тимчасово не працюють на день призову на збори, за весь період зборів, враховуючи час проїзду до місця їх проведення і назад, зазначене грошове забезпечення виплачується при поданні ними довідки з державної служби зайнятості про те, що вони зареєстровані як такі, що шукають роботу. Таким чином, за працівниками, призваними у встановленому порядку на збори, зберігаються місце роботи, а також займана посада та середня заробітна плата.

**Щодо часткової мобілізації працівників підприємств, в установ, організацій.**

Указом Президента України від 17.03.2014 р. № 303/2014 «Про часткову мобілізацію», затвердженим Законом України від 17.03.2014 р. № 1126 -VII, було оголошено проведення часткової мобілізації. Законом України від 27.03.2014 р. № 1169-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації», який набрав чинності з 1 квітня 2014 р. внесено зміни до Законів України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», Кодексу законів про працю України. Зокрема, ст. 119 КЗпП України доповнено частиною третьою такого змісту: "Працівникам, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку". До 1 квітня 2014 року зазначеної гарантії для призваних у зв'язку з частковою мобілізацією не існувало.

Відповідно до п. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України призов або вступ працівника на військову службу є підставами припинення трудового договору. Тому значну кількість працівників було звільнено з роботи за зазначеною підставою.

При припиненні трудового договору з цих підстав працівнику мали виплатити вихідну допомогу у розмірі двох мінімальних заробітних плат, що гарантовано ст. 21 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу" від 25.03.1992 № 2232-XII.

Зазначена норма є чинною в редакції Закону від 04.04.2006 № 3597-IV. Посилання окремих юристів на Рішення Конституційного Суду № 10-рп/2008 від 22.05.2008 щодо визнання неконституційними положень пункту 75 і 96 розділу II Закону України від 28.12.2007 № 107-VI "Про

Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України", як підставу для припинення виплати зазначеної вихідної допомоги при звільненні за п.3 ст.36 КЗпП України, не є слушними.

Частиною другою статті 73 Закону України "Про Конституційний суд України" від 16.10.1996 № 422/96-ВР визначено, що у разі якщо закони та інші правові акти Верховної Ради України, акти Президента України, акти Кабінету Міністрів України, правові акти Верховної Ради Автономної Республіки Крим або їх окремі положення визнаються такими, що не відповідають Конституції України (неконституційними), вони оголошуються нечинними і втрачають чинність від дня прийняття Конституційним Судом України рішення про їх неконституційність. Одночасно повинна відновлюватися дія Законів у попередніх редакціях. В даному випадку стає чинною стаття 21 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу" від 25.03.1992 № 2232-XII:

Стаття 21. Матеріальне забезпечення громадян України у зв'язку з призовом або прийняттям на військову службу

Громадянам України, які призиваються на строкову військову службу, виплачується грошова допомога в розмірі двох мінімальних заробітних плат за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, а також частина третя статті 4 Закону України "Про альтернативну (невійськову) службу" від 12.12.1991 № 1975-XII: Громадянам, які направляються для проходження альтернативної служби, виплачується грошова допомога в розмірі двох мінімальних заробітних плат за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Втім, на жаль, порядок виплати такої допомоги призовникам та направленим для проходження альтернативної (невійськової) служби Кабінетом Міністрів не розроблено.

Гарантії щодо застосування зазначених норм законодавства підтверджуються також діючими на той час нормами ст.119 КЗпП України в частині надання гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" і "Про альтернативну (невійськову) службу" відповідно до цих

законів.

Згідно з Законом України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" (ст.3) військовослужбовцями строкової служби, які до призову працювали на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності і господарювання, зберігається при звільненні з військової служби право на працевлаштування їх в тримісячний строк на те ж підприємство, в установу чи організацію або їх правонаступники на посаду, не нижчу за ту, яку вони займали до призову на військову службу.

Протягом місяця з дня взяття на військовий облік за місцем проживання за поданням військового комісаріату в порядку, який встановлюється Кабінетом Міністрів України, надає їм матеріальну допомогу в розмірі середньої місячної заробітної плати за останнім місцем роботи за рахунок коштів державного бюджету.

Згідно з ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» призов військовозобов'язаних на військову службу у зв'язку з мобілізацією та звільнення з військової служби у зв'язку з демобілізацією проводяться в порядку, визначеному Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

Відповідно до ст.58 Конституції України Закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Враховуючи зазначені норми законодавства, працівники, призвані на військову службу у зв'язку з мобілізацією до 1 квітня ц.р., підлягали звільненню з роботи з підстав, зазначених у п. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України, з виплатою вихідної допомоги в розмірі двох мінімальних заробітних плат.

З метою захисту прав працівників щодо їх працевлаштування після закінчення мобілізації, рекомендуємо роботодавцям області на час виконання працівниками військового обов'язку приймати у разі необхідності працівників на їх місце за строковим трудовим договором згідно з ст.23 КЗпП України.

Якщо трудові відносини із працівником були розірвані на підставі п.3 ст.36 КЗпП у разі призову або вступу на військову службу працівника до дати набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації», після оголошення часткової мобілізації наказ про розірвання трудових відносин може бути скасований за згодою сторін трудового договору.

Під час публікації зазначених роз'яснень Верховна Рада України 20 травня 2014 р. ухвалила у другому читанні Закон "Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації".

Законодавчим актом удосконалено систему проведення мобілізації, проведення в стислі терміни заходів часткової мобілізації в країні,

підвищення обороноздатності Збройних Сил України, інших військових формувань. Забезпечено переважне право військовослужбовців, які були призвані під час мобілізації, на залишення на військовій службі; громадян України, які призвані під час мобілізації, звільнено від штрафних санкцій за фінансовими зобов'язаннями; забезпечено права військовозобов'язаних-студентів, які були призвані під час мобілізації, на продовження навчання після демобілізації; підвищено мотивацію щодо проходження служби у військовому резерві громадянами України в мирний час та на особливий період; підвищено відповідальність громадян України за порушення законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію. Зміни внесено до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кодексу законів про працю України, законів: "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей", "Про засади запобігання і протидії корупції", "Про вищу освіту", "Про здійснення державних закупівель", "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб". Зокрема, пункт 3 частини першої статті 36 КЗпП України доповнено словами "крім призову на військову службу за призовом під час мобілізації", частину другу ст. 119 КЗпП після слів "Про альтернативну (невійськову) службу" доповнено словами "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію"; частину третю зазначеної статті викладено у наступній редакції: "За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України". Прикінцевими положення Закону дію зазначених норм трудового законодавства поширено на громадян України, які, починаючи з 18 березня 2014 року, були призвані на військову службу на підставі Указу Президента України від 17 березня 2014 року № 303 "Про часткову мобілізацію", затвердженого Законом України "Про затвердження Указу Президента України "Про часткову мобілізацію". Таким чином, якщо працівників, призваних у зв'язку з частковою мобілізацією до 1 квітня 2014 р., було звільнено згідно з п.3 ст.36 КЗпП України, трудовий договір має бути поновлений на підставі Закону "Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення оборонно-мобілізаційних питань під час проведення мобілізації" із збереженням на період призову посади і середнього заробітку на термін не більше одного року.

## **Особливості трудових відносин з працівником, якого працевлаштували на невизначений термін на місце мобілізованого працівника.**

Згідно з ч. 3 ст. 119 КЗпПУ, за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності.

Таким чином, з особами, які працевлаштовуються на місце мобілізованих працівників, можна укласти строкові трудові договори, що відповідає вимогам ст. 23 КЗпПУ.

Строковий трудовий договір за ч. 2 ст. 23 КЗпПУ укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Саме необхідність збереження робочого місця мобілізованого працівника виступає умовою укладення такого договору. У наказі про прийняття на роботу має бути зазначено, що працівник приймається на роботу на період проходження іншим працівником військової служби під час мобілізації, на особливий період. Як варіант, строковий трудовий договір може бути укладений на один рік з моменту звільнення мобілізованого працівника від виконання службових обов'язків.

Якщо мобілізований працівник протягом року не повернеться на посаду, роботодавець за угодою з його заступником може перетворити строкові трудові відносини на безстрокові. Проте, на нашу думку, роботодавець не позбавлений права зберігати місце за військовослужбовцем на весь час проходження ним військової служби, адже це покращує становище останнього порівняно з чинним законодавством.

*Які виплати передбачені мобілізованому працівнику під час його перебування на службі, які кошти він повинен отримувати від роботодавця та держави?*

Відповідаючи на дане питання, можемо керуватися ч. 3 ст. 119 КЗпПУ, зміст якої зазначений у відповіді на перше запитання.

Середній заробіток працівника нараховує і виплачує роботодавець. У подальшому він отримає компенсацію з коштів Державного бюджету України, яка має проводитися в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Слід зазначити, що до цього часу відповідний порядок не ухвалений Кабінетом Міністрів України. Відсутність цього механізму не знімає з роботодавця зобов'язання щодо нарахування середнього заробітку мобілізованому працівнику, адже ця гарантія передбачена законом.

Крім того, військовослужбовцям, призваним на військову службу під час мобілізації, на особливий період виплачується грошове забезпечення в порядку та розмірах, установлених для осіб офіцерського складу, осіб рядового сержантського та старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом. Це передбачено Постановою Кабінету Міністрів України № 111 від 09.04.2014 «Питання грошового забезпечення військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період». Забезпечення виплачується за місцем перебування в списках особового складу військових частин, до яких вони призначені.

*Яка відповідальність передбачена роботодавцю за звільнення мобілізованого працівника?*

Оскільки гарантії збереження робочого місця протягом одного року за працівниками, призваними на військову службу, встановлені безпосередньо законом, їх звільнення протягом зазначеного строку є незаконним.

Працівник, якого було незаконно звільнено, має бути поновлений на роботі самим роботодавцем. Також можливе поновлення в судовому порядку з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу (ст. 235 КЗпПУ). Позивачем в такому разі стає або сам працівник, або відповідний позов в його інтересах може бути поданий прокурором в порядку ст. 36-1 ЗУ «Про прокуратуру» № 1789-XII від 05.11.1991.

Залежно від конкретних обставин звільнення відповідальність роботодавця може бути встановлена як відповідно до ч. 1 ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП), так і за Кримінальним кодексом України (далі – ККУ). Зокрема, ст. 172 ККУ передбачено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю.

Крім того, у разі невиплати працівникові середнього заробітку за час військової служби роботодавця може бути притягнуто до відповідальності за ч. 1 ст. 175 ККУ (за безпідставну умисну невиплату установленої законом виплати більше, ніж один місяць).

*Що робити роботодавцю у разі, якщо мобілізований працівник не вийшов на роботу після закінчення терміну мобілізації?*

Початком проходження військової служби для громадян, призваних на військову службу під час мобілізації, вважається день відправлення у військову частину з районного (міського) військового комісаріату (п. 4 ч. 1 ст. 24 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» № 2232XII від 25.03.1992).

Закінченням проходження військової служби вважається день виключення військовослужбовця зі списків особового складу військової частини (ч. 2 ст. 24 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Якщо мобілізований працівник після закінчення проходження військової служби не вийшов на роботу, необхідно з'ясувати причини таких дій. За наявності взаємного бажання припинити трудові відносини варто скористатися правом звільнення за угодою сторін. Якщо працівник вирішить залишитися служити у Збройних Силах України надалі, можливо звільнити його за п. 3 ст. 36 КЗпПУ, але підставою такого звільнення буде не повістка з воєнкомату, а заява працівника з доказами того, що він вирішив продовжити військову службу. Не виключається також можливість розірвання трудового договору за бажанням працівника згідно зі ст. 38 КЗпПУ, тому що таку заяву можна подати, не приступаючи до роботи на підприємстві. І нарешті, за умови дотримання процедури притягнення особи до дисциплінарної відповідальності можливе припинення трудового договору за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ (за прогул без поважних причин). На наш погляд, звільнення за цією підставою є досить проблематичним, якщо роботодавець не зможе отримати письмові пояснення працівника стосовно причин відмови приступити до роботи на підставі раніше укладеного трудового договору. Тому поки працівник буде відсутнім на роботі, його необхідно табелювати як такого, що пропускає роботу, не нараховуючи заробітну плату.

*Які пільги та компенсації передбачені мобілізованим працівникам та членам їх сімей від роботодавця та держави під час несення служби та після? Які дії роботодавця та держави у разі смерті, зникнення працівника під час несення служби?*

ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» № 2011-XII від 20.12.1991 передбачає, що проходження громадянами військової служби в особливий період зараховується до їх страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також стажу державної служби на пільгових умовах.

Даний Закон також встановлює, що членам сімей військовослужбовців, які проходять військову службу в особливий період, що оголошується відповідно до ЗУ «Про оборону України» № 1932-XII від 06.12.1991, гарантується виплата грошового забезпечення військовослужбовців у разі неможливості його одержання ними під час участі в бойових діях і операціях. У такому разі грошове забезпечення виплачується членам сімей військовослужбовців, зазначених у п. 6 ст. 9 Закону № 2011-XII.

Після проходження військової служби на працівника можуть поширюватись також пільги, передбачені ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» № 3551-XII від 22.10.1993, за умови отримання ним відповідного статусу.

Трудовий договір у разі смерті мобілізованого працівника підлягає припиненню, але звільнення з роботи при цьому не відбувається. Підставою для прийняття відповідного наказу є свідоцтво про смерть, видане державним органом реєстрації актів цивільного стану. Трудова книжка померлого працівника видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу.

У разі зникнення працівника під час проходження військової служби він може бути визнаний у встановленому порядку безвісно відсутнім або оголошений померлим (ст. 43, 46 Цивільного кодексу України). Наслідком ухвалення відповідного рішення суду є припинення трудового договору в порядку, вказаному вище.

*Чи є відмінність у наданні пільг мобілізованим працівникам, яких призвав військкомат, та добровольцями?*

Військова служба за призовом під час мобілізації є видом військової служби. Особи, які проходять військову службу, є військовослужбовцями.

Соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей здійснюється відповідно до ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та інших нормативно-правових актів.

Для військовослужбовців встановлено єдину систему правового і соціального захисту, а також матеріального та інших видів забезпечення з урахуванням займаних військових посад, присвоєних військових звань, загальної тривалості військової служби, в т. ч. і в пільговому обрахуванні, задач, що виконуються, умов та порядку проходження ними військової служби.

На осіб, які не є військовослужбовцями, пільги та гарантії, передбачені вказаними нормативно-правовими актами, не поширюються.

*Які документи повинен надати працівник роботодавцю до мобілізації безпосередньо у зону бойових дій та після? Як правильно документально оформити та підтвердити те, що працівник служив у гарячій точці? Як працівник може застрахувати себе і свою родину у разі, якщо з ним виникнуть ситуації, які загрожуватимуть його життю та здоров'ю?*



Початком проходження військової служби відповідно до ст. 24 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» вважається день зарахування до списків особового складу військової частини – для громадян, прийнятих на військову службу за контрактом, у тому числі військовозобов'язаних, які проходять збори, та резервістів під час мобілізації; або день відправлення у військову частину з районного (міського) військового комісаріату – для громадян, призваних на військову службу під час мобілізації, на особливий період, та на військову службу за призовом осіб офіцерського складу.

З урахуванням ч. 9 ст. 29 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» для прибуття на збори військовозобов'язаним надається повістка районного (міського) військового комісаріату, у якій зазначається пункт та термін, протягом якого особа має прибути на збори.

Якщо працівник був призваний на військову службу під час мобілізації, то документом, який підтверджує факт призову, можуть бути мобілізаційні розпорядження, повістка або розпорядження військових комісарів (ч. 3 ст. 22 ЗУ «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» № 3543-XII від 21.10.1993).

Після отримання відповідного документа роботодавець видає наказ про тимчасове звільнення працівника від роботи на час призову під час мобілізації. У наказі слід зробити посилання на документ, що є підставою для його видачі (тобто зазначити повістку, розпорядження тощо).

Участь мобілізованого працівника в бойових діях підтверджується посвідченнями учасника бойових дій або інваліда війни. Зазначені посвідчення видаються відповідно до ЗУ «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» № 3551-XII від 22.10.1993.

*Яка передбачена відповідальність для працівника за ухилення від мобілізації та для роботодавців, які не відпускають працівника з роботи під час мобілізації?*

Для тих, хто ухиляється від виконання свого військового обов'язку, встановлена адміністративна відповідальність у вигляді штрафу в таких розмірах:

- за неявку у військкомат за повісткою – від 85 до 119 грн;
- за порушення законодавства про мобілізацію – від 17 до 51 грн;
- за умисне зіпсуття або недбале зберігання військового квитка – від 17 до 51 грн.

За ухилення від призову за мобілізацією у ст. 336 ККУ передбачено покарання у вигляді позбавлення волі на строк від двох до п'яти років.

Оповіщення військовозобов'язаних, відібраних кандидатами для призову на навчальні збори, проводиться виключно шляхом вручення повісток встановленого зразка (а не за допомогою телефонних дзвінків), в яких зазначено час прибуття до військового комісаріату.

Крім того, роботодавці повинні забезпечувати своєчасне прибуття своїх працівників, що залучаються до виконання військового обов'язку. Роботодавець не може не відпускати працівника.

Незалежно від волі роботодавця військовозобов'язані, яким надійшла повістка, повинні прибути в пункт і в строк, зазначені у повістці.

*Який алгоритм роботодавця та працівника у разі, якщо останньому прийшла повістка про мобілізацію, а він знаходиться у щорічній відпустці (за кордоном)?*

Дії працівника та роботодавця у такій ситуації залежать від багатьох чинників, тому спробуємо надати найбільш загальні рекомендації. Перш за все у разі якщо працівник ще не перебуває у відпустці, то відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 80 КЗпПУ та п. 2 ч. 2 ст. 11 ЗУ «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996, щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена, оскільки працівник має виконувати державні обов'язки зі звільненням на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати.

Якщо ж працівник вже перебуває у відпустці, то роботодавець відповідно до ч. 3 ст. 12 ЗУ «Про відпустки» має відкликати працівника з відпустки. Оскільки за абз. 7 ч. 1 ст. 21 ЗУ «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», на роботодавця покладено обов'язок забезпечувати своєчасне прибуття працівників, які залучаються до виконання обов'язку щодо мобілізації на збірні пункти та до військових частин, він має повідомити працівника про факт його призову за усіма відомими місцями його перебування будь-якими засобами зв'язку.

У разі неможливості забезпечити таке повідомлення роботодавець повинен надати до військкомату інформацію про факт перебування працівника у відпустці, тривалість цієї відпустки, що дозволить уникнути роботодавцеві відповідальності за невиконання мобілізаційних обов'язків.

Згідно з ч. 1 ст. 36 ЗУ «Про військовий обов'язок та військову службу», військовий облік громадян України, які тимчасово перебувають за кордоном, ведеться дипломатичними та консульськими представництвами України. У разі проведення мобілізації дипломатичні та консульські представництва України зобов'язані сприяти поверненню військовозобов'язаних в Україну.

## **ПОРЯДОК ПРОХОДЖЕННЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ (НЕВІЙСЬКОВОЇ) СЛУЖБИ**

Порядок проходження альтернативної (невійськової) служби регламентується законом «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12 грудня 1991 р. в редакції закону від 18 лютого 1999 р.

Альтернативна служба є державною службою поза Збройними Силами чи іншими військовими формуваннями, що запроваджується замість проходження військової служби.

Право на альтернативну (невійськову) службу як вид виконання загального військового обов'язку мають при наявності істинних релігійних переконань громадяни України, які належать до діючих згідно з законодавством релігійних організацій, віровчення яких не допускає користування зброєю та служби у Збройних Силах.

Альтернативну службу громадяни проходять на підприємствах, в установах, організаціях, що перебувають у державній або комунальній власності, діяльність яких пов'язана із соціальним захистом населення, охороною здоров'я, захистом довкілля, будівництвом, житлово-комунальним та сільським господарством, а також в патронажній службі в організаціях Товариства Червоного Хреста України. Перелік під-приємств, установ, організацій, на яких громадяни можуть проходити альтернативну службу, розробляється і затверджується Кабінетом Міністрів України.

Для вирішення питань проходження альтернативної служби утворюються комісії у справах альтернативної служби України, Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські, а в разі необхідності – районні і міські комісії. Для вирішення питання про направлення на альтернативну службу громадяни, які мають право на альтернативну службу, після взяття на військовий облік, але не пізніше ніж за два календарні місяці до початку встановленого законодавством

періоду проведення призову на строкову військову службу, особисто подають до комісії за місцем проживання мотивовану письмову заяву. Заява про направлення на альтернативну службу розглядається комісією протягом календарного місяця після її надходження до комісії в присутності громадянина, а заява про звільнення від призову на військові збори – протягом чотирнадцяти календарних днів.

Громадяни проходять альтернативну службу переважно в межах населеного пункту за місцем проживання або у місцевості, звідки вони мають можливість щоденно повертатися до місця проживання. У разі проходження громадянином альтернативної служби не за місцем проживання, а в місцевості, звідки він не має можливості щоденно повертатися до місця проживання, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язаний надати громадянину з дня початку служби місце в гуртожитку або інше впорядковане тимчасове житло.

Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган зобов'язаний забезпечити громадянина зазначеною у направленні для проходження альтернативної служби роботою і протягом п'яти календарних днів повідомити про це відповідну комісію.

Громадянин, направлений на альтернативну службу, не має права ухилятися від проходження альтернативної служби, брати участь у страйках, займатися підприємницькою діяльністю, навчатися в закладах освіти, крім середніх або вищих закладів освіти з вечірньою або заочною формами навчання.

Ухиленням від проходження альтернативної служби вважається:

- неприбуття без поважних причин на місце проходження альтернативної служби, зазначене у направленні, або прибуття із запізненням більше ніж на три календарні дні;
- самовільне припинення виконання службових обов'язків;
- несвоєчасне (пізніше ніж за п'ять календарних днів) повідомлення комісії про роботу в умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, надання відпустки з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, а також про попередження власником або уповноваженим ним органом щодо звільнення у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації.

У разі ухилення громадянина від проходження альтернативної служби або вчинення інших дій, зазначених вище, комісія може скасувати своє рішення про направлення його на альтернативну службу, про що протягом п'яти календарних днів у письмовій формі повідомляє громадянина і військовий комісаріат, після чого громадянин підлягає призову на строкову військову службу на загальних підставах.

Строк альтернативної служби становить двадцять сім місяців, а для осіб, що мають повну вищу освіту з освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста чи магістра, - вісімнадцять місяців. Час перебування громадянина на альтернативній службі зараховується до його загального трудового стажу. Цей час зараховується також до безперервного трудового стажу та стажу роботи за спеціальністю за умови, що громадянин протягом трьох календарних місяців після звільнення з альтернативної служби приступить до роботи.

Строк альтернативної служби починається з дня початку роботи на підприємстві, в установі, організації, зазначеного у направленні. До строку альтернативної служби не зараховуються: відпустка з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, відпустка у зв'язку з навчанням у вечірніх або заочних закладах освіти, час перебування під адміністративним арештом, прогулів та скорочення тривалості робочого часу. При цьому строк альтернативної служби продовжується на невідпрацьований час.

Під час проходження альтернативної служби громадянину надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю п'ятнадцять календарних днів. За перший рік альтернативної служби відпустка надається після відпрацьованих одинадцяти календарних місяців. За бажанням громадянина відпустка без збереження заробітної плати із зарахуванням до строку проходження альтернативної служби може бути надана йому у разі смерті дружини, батька, матері (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), рідних брата, сестри тривалістю до семи календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад, а в разі хвороби перелічених осіб, які за висновком медичного закладу потребують постійного стороннього догляду,- тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше тридцяти календарних днів.

У разі призову громадянина на строкову військову службу у зв'язку з ухиленням від проходження альтернативної служби строк альтернативної служби до строку військової служби не зараховується. Але у разі, коли громадянина призвано на строкову військову службу за його власним бажанням, строк альтернативної служби зараховується до строку військової служби із розрахунку півтора місяці альтернативної служби за один місяць строкової військової служби.

Громадянин після звільнення з альтернативної служби протягом п'яти календарних днів зобов'язаний стати на облік у військовому комісаріаті та дорадчі органи за місцем проживання. У такий же строк громадянин стає на облік і в разі зміни місця проживання.

Громадяни, які пройшли альтернативну службу, на військові збори не призиваються. У разі необхідності зазначені громадяни та громадяни, які за релігійними переконаннями звільнені дорадчими органами від призову на військові збори, можуть бути направлені для ліквідації наслідків аварії, катастрофи чи стихійного лиха не більше ніж три рази (щоразу на строк до шести календарних місяців) у межах віку, встановленого для проходження військової служби в запасі. Питання трудових відносин за основним місцем роботи у таких випадках регулюються законодавством про військовий обов'язок і військову службу.

**Головний державний інспектор праці Управління Держпраці в Івано-Франківській області**

**І.Заєць**