

Роз'ясненням щодо дій роботодавця у зв'язку із поверненням працівника на роботу після строкової військової служби

Керівництво сільськогосподарського виробничого кооперативу «А» Ренійського району по телефону звернулося за роз'ясненням щодо дій роботодавця у зв'язку із поверненням працівника на роботу після строкової військової служби

Отже, **ЗАПИТАННЯ** Працівник після строкової військової служби повертається на роботу: що має робити роботодавець, щоб звільнений працівник міг приступити до роботи

ВІДПОВІДЬ

Слід згадати, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада та середній заробіток на підприємстві, де вони працювали на час призову. Зазначені норми ч. 3 ст. 119 КЗпП України передбачають, що між роботодавцем і працівником зберігаються трудові відносини, а працівник лише увільняється від виконання своїх обов'язків.

[Про увільнення працівника від роботи у зв'язку із призовом на строкову військову службу на підставі повістки, виданої військовим комісаріатом, видається відповідний наказ - розпорядчий документ, який встановив певні правила: працівник не виходить на роботу, за ним роботодавцеві належить зберегати середній заробіток і місце роботи.](#)

Законом України від 25.03.1992 р. № 2232 «Про військовий обов'язок і військову службу» встановлено, що особи, звільнені з військової служби, зобов'язані у п'ятиденний строк прибути до районних (міських) військкоматів для взяття на військовий облік; для виконання обов'язків, пов'язаних із взяттям на військовий облік, громадяни України звільняються від роботи на час, необхідний для виконання зазначених обов'язків, із збереженням за ними місця роботи, займаної посади та середньої зарплати за ці дні.

Отже, для збереження місця роботи та посади працівник повинен приступити до виконання обов'язків за трудовим договором в день, що настає після дня взяття на військовий облік у районному (міському) військкоматі після його звільнення з військової служби.

На перший погляд жодних дій вчиняти не потрібно, але це не так.

Роботодавець має видати [наказ про вихід працівника на роботу.](#)

Причини, через які необхідно видати наказ декілька:

- під час призову працівник був увільнений від роботи наказом.
- під час служби за ним зберігалось робоче місце.

І це увільнення припиняється також наказом про вихід працівника на роботу, крім того, потрібно зафіксувати дату, з якої буде нараховуватися заробітна плата.

Тому потрібно визначити дату виходу на роботу в розпорядчому документі. З роз'ясненнями з цього приводу можна ознайомитися у листі Міністерства соціальної політики України від 10.06.2015 р. № 231/06/186-15.

Крім того, якщо до початку роботи необхідно провести інструктажі з охорони праці та техніки безпеки, пройти медичний огляд тощо, про це зазначається саме у наказі.

У більшості випадків, на посаду, яку працівник обіймав на момент призову на строкову військову службу, прийнято іншого працівника на умовах строкового трудового договору. У такому випадку дату звільнення строковика у зв'язку з закінченням строку трудового договору визначають з урахуванням дати виходу на роботу працівника, вказаній у наказі.

Тож наказ про вихід на роботу «припинить» таке увільнення.

Під час строкової військової служби за працівником зберігали середній заробіток. Із дня виходу на роботу працівнику нараховуватимуть заробітну плату.

Це ще одна причина, з якої потрібно визначити дату виходу на роботу в розпорядчому документі.

З виданим наказом необхідно ознайомити особу, відповідальну за ведення табеля обліку використання робочого часу.

Працівник має право скористатися щорічною відпусткою або відпусткою без збереження зарплати. З роз'ясненнями з цього приводу можна ознайомитися у листі Міністерства соціальної політики України від 24.11.2015 р. № 1525/13/84-15.

Тож після видання наказу про повернення працівника на роботу може бути видано наказ про надання відпустки.

Виникає питання щодо розрахунку тривалості щорічної основної відпустки; чи зараховується до стажу роботи для надання відпусток час, коли працівник проходив строкову військову службу?

Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504 (п. 2 ч. 1 ст. 9).

встановлено, що до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігали місце роботи (посаду) та заробітну плату повністю або частково. Отже, до стажу для щорічної основної відпустки зараховують час строкової військової служби. А ось до стажу для надання щорічних додаткових відпусток - ні.

Відомості про час строкової військової служби до трудової книжки не вносяться. період проходження військової служби не може підтверджуватися відповідними записами, занесеними до трудових книжок працівників, так як відповідно до ч. 1 ст. 48 КЗпП України трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Документом для підтвердження проходження військової служби є військовий квиток. З роз'ясненнями з цього приводу можна ознайомитися у листі Міністерства соціальної політики України від 04.04.2018 р. №156/0/22-18.

Ст.інспектор ГУ Держпраці

в Одеській області

І.Сорокін

0973741562

0484062552