

**Янушкевич Олександр Іванович**  
*здобувач кафедри правознавства юридичного факультету  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля*

**ЩОДО ГАРАНТУВАННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ МІСЦЯ  
РОБОТИ (ПОСАДИ) І СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ  
ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ЧАС ВИКОНАННЯ  
ДЕРЖАВНИХ АБО ГРОМАДСЬКИХ ОБОВ'ЯЗКІВ**

Проаналізовано особливості юридичних гарантій, передбачених для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, розглянуто їх сутність і значення. Зроблено висновок, що їх наявність, з одного боку, сприяє якісному й ефективному виконанню громадянином своїх обов'язків, з другого – забезпечує належний рівень законності та дотримання положень чинних нормативно-правових актів.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, держава, юридичні гарантії, державний обов'язок, громадський обов'язок.

**Ianushkevych Alexander**  
*applicant for the Department of Law Faculty  
of Law East Ukrainian National Vladimir Dahl University*

**ON GUARANTEE OF SAVING A JOB (POSITION)  
AND MEDIUM EARNINGS FOR EMPLOYEES DURING  
PERFORMANCE BY GOVERNMENT OR PUBLIC**

The article analyzes the features of legal guarantees provided for employees during the performance of state or public duties, considers their essence and significance. It is concluded that their presence, on the one hand, contributes to the quality and effective performance of their duties by a citizen, on the other – ensures the appropriate level of legality and compliance with current regulations.

**Keywords:** employee, employer, legal guarantees, public duty, state duty, state.

Сучасний стан забезпечення трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків також визначається системою юридичних гарантій, які сприяють установленню стабільності трудових відносин, стимулюють працівників до активної участі в суспільно політичній і творчій діяльності, до постійного підвищення кваліфікації, участі в управлінні виробництвом та являють собою той аспект правової держави, що відповідає за найбільш повне задоволення законних інтересів працівників. Ці гарантії знайшли своє закріплення у відповідних документах на законодавчому рівні. Так, відповідно до ст. 119 КЗпП України [1] на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Виходячи з цього положення зміст поняття «гарантії» полягає, в першу чергу, у збереженні продовж визначеного періоду за працівником його місця роботи та середнього заробітку, хоча він фактично своєї трудової функції в цей час не виконує.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [2] військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України, пов'язаній з обороною України, її незалежності та територіальної цілісності. Згідно з ч. 3 ст. 24 цього Закону військовослужбовці вважаються такими, що виконують обов'язки військової служби: на території військової частини або в іншому місці роботи (занять) упродовж робочого (навчального) часу, включаючи перерви, встановлені розпорядком (розкладом занять); на шляху прямування на службу або зі служби, під час службових поїздок, повернення до місця служби; поза військовою частиною, якщо перебування там відповідає обов'язкам військовослужбовця або його було направлено туди за наказом відповідного командира (начальника); під час виконання

державних обов'язків, у тому числі у випадках, якщо ці обов'язки не були пов'язані з військовою службою; під час виконання обов'язку з урятування людського життя, охороні державної власності, підтриманні військової дисципліни та охорон правопорядку.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або 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 зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

Тобто, положення вказаної статті Кодексу передбачають, що між працівникам, призваними на строкову військову службу або прийнятими на військову службу за контрактом в особливий період,

та роботодавцем зберігаються трудові відносини, і працівник лише увільняється від виконання обов'язків зі збереженням місця роботи, посади і виплатою середнього заробітку строком до закінчення особливого періоду або до фактичного звільнення з підприємства.

При цьому у разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємствах (установах, організаціях) їх середній заробіток також коригується. Так, відповідно до п. 10 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р., № 100 [3], передбачено, що в разі підвищення тарифних ставок і посадових окладів відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах, як у розрахунковому періоді, так і в періоді, впродовж якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, враховуючи премії та інші виплати, що враховуються для обчислення середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення коригуються на коефіцієнт їх підвищення. Отже, якщо підвищення окладів відбулося або в розрахунковому періоді, який застосовується для обчислення середньої заробітної плати або в періоді, коли за працівником зберігається середній заробіток, потрібно провести коригування середньої заробітної плати.

Також слід звернути увагу, виходячи з вищенаведених положень, що середня заробітна плата зберігається лише за працівниками. Для осіб рядового і начальницького складу, які проходять службу зі спеціальним званням у Державній кримінальній службі і які призовані на строкову військову службу, такі виплати не передбачені, оскільки вони не є працівниками.

На підставі викладеного можемо зазначити, що гарантії, встановлені державою для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (збереження місця роботи (посади) та заробітної плати), є спеціальними охоронними засобами, що підтримують і захищають працівника у випадках, коли він з причин, визнаних законодавством поважними, не працював. Вищезазначені трудові гарантії, що забезпечують реалізацію наданих працівникам прав, мають як нематеріальний (наприклад, збереження місця роботи, посади), так і матеріальний (збереження середнього заробітку) характер.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
2. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.
3. Порядок обрахунку середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

## REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR*, 50 (Dodatok), art. 375 [in Ukrainian].
2. Pro viiskovyi oboviazok i viiskovu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 25.03.1992 r. № 2232-XII. (1992). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 27, art. 385 [in Ukrainian].
3. Poriadok obrakhunku serednoi zarobitnoi platy: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 08.02.1995 r. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].