

**ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
"АСОЦІАЦІЯ ФАРМАЦЕВТІВ УКРАЇНИ"**

Ідентифікаційний код юридичної особи: 43359310

Місцезнаходження: Україна, 01015, місто Київ, вулиця Академіка Богомольця, будинок 7/14,
приміщення 182, к. 83

Вих. 227/2026 від 08.07.2026 року

**Начальнику
Харківської обласної військової адміністрації**

СИНЕГУБОВУ О.В.

**щодо необхідності отримання
роз'яснення з питань застосування
окремих положень Порядку
бронювання військовозобов'язаних**

Шановний Олеже Васильовичу!

Громадська організація «Асоціація фармацевтів України» (далі – АФУ), представлена у Раді громадського контролю при Національній службі здоров'я України, Громадській раді при Державній службі України з лікарських засобів та контролю за наркотиками та у Експертно-апеляційній раді з питань ліцензування при Державній регуляторній службі України, засвідчує свою повагу та звертається до Вас з наступним.

АФУ як професійне об'єднання, що представляє інтереси фармацевтичної спільноти, системно опрацьовує питання, пов'язані із забезпеченням стабільного функціонування фармацевтичного сектору, збереженням кадрового потенціалу аптечних закладів, підприємств оптової та роздрібної торгівлі лікарськими засобами, а також суб'єктів господарювання, діяльність яких має істотне значення для безперервного забезпечення населення лікарськими засобами.

В умовах правового режиму воєнного стану питання бронювання військовозобов'язаних працівників критично важливих підприємств має особливе значення для фармацевтичної галузі, оскільки від належного кадрового забезпечення аптечних та інших фармацевтичних підприємств залежить безперервність доступу населення, закладів охорони здоров'я, військовослужбовців та інших категорій громадян до лікарських засобів.

Постановою Кабінету Міністрів України від 01 липня 2026 року № 862 внесено зміни до Порядку бронювання військовозобов'язаних під час дії воєнного стану, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 76.

Зокрема, абзац третій пункту 12 Порядку викладено в такій редакції:

«Військовозобов'язані працівники, яким надано відстрочку з інших причин, визначених статтею 23 Закону України “Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, а також працівники, які працюють за сумісництвом на іншому критично важливому підприємстві, в критично важливій установі, враховуються у загальній кількості військовозобов'язаних, зазначених у пунктах 6-10 цього Порядку, лише за одним місцем роботи, за яким строк трудових відносин є найбільшим. »

Практичне застосування наведеного положення викликає низку питань у роботодавців, зокрема в частині тлумачення словосполучення: «**лише за одним місцем роботи, за яким строк трудових відносин є найбільшим**».

Зазначена норма не дає однозначного розуміння, чи має визначальне значення виключно календарна тривалість трудових відносин з дати прийняття працівника на роботу, чи при застосуванні цієї норми також мають враховуватися основне місце роботи, робота за сумісництвом, розмір ставки, фактична зайнятість, кількість відпрацьованого часу та реальний обсяг виконання трудових функцій.

На практиці можлива ситуація, коли військовозобов'язаний працівник перебуває у трудових відносинах з одним роботодавцем протягом тривалого періоду, але фактично працює один день на тиждень або на умовах неповного робочого часу, а з іншим роботодавцем має менший календарний строк трудових відносин, але працює щоденно, на повну ставку, за основним місцем роботи та фактично забезпечує виконання критично важливих функцій підприємства.

За таких умов відсутність чіткого офіційного роз'яснення може призвести до неоднакового застосування Порядку бронювання, помилок при визначенні загальної кількості військовозобов'язаних працівників, некоректного розрахунку ліміту бронювання, необґрунтованого неврахування окремих працівників, а також виникнення спорів між роботодавцями, працівниками та органами, залученими до процедур бронювання.

З огляду на те, що Харківська обласна військова адміністрація в межах наданих повноважень забезпечує реалізацію державної політики на території області, бере участь у виконанні заходів правового режиму воєнного стану, взаємодіє з підприємствами, установами та організаціями області, а також залучена до процесів, пов'язаних із визначенням підприємств критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, вважаємо за доцільне ініціювати отримання офіційного роз'яснення з порушеного питання.

Ураховуючи викладене, просимо Харківську обласну військову адміністрацію в межах компетенції звернутися до Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України з проханням надати офіційне роз'яснення щодо застосування абзацу третього пункту 12 Порядку бронювання військовозобов'язаних, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 76, у частині положення: **«лише за одним місцем роботи, за яким строк трудових відносин є найбільшим»**.

Зокрема, просимо порушити перед Міністерством економіки, довкілля та сільського господарства України такі питання:

1. Що саме слід розуміти під «строком трудових відносин» у контексті абзацу третього пункту 12 Порядку бронювання: календарний період з дати прийняття працівника на роботу чи фактичний період виконання ним трудових обов'язків?
2. Чи враховується при визначенні найбільшого строку трудових відносин обсяг зайнятості працівника, зокрема робота на повну ставку, неповний робочий час, 0,25/0,5/0,75 ставки, робота один або декілька днів на тиждень?
3. Чи має значення для застосування цієї норми, яке місце роботи є основним, а яке, місцем роботи за сумісництвом?
4. Як має враховуватися військовозобов'язаний працівник, якщо за одним місцем роботи він має довший календарний строк трудових відносин, але працює на умовах неповного робочого часу або за сумісництвом, а за іншим місцем роботи має менший календарний строк трудових відносин, але працює за основним місцем роботи та/або на повну ставку?
5. Чи має перевагу основне місце роботи перед місцем роботи за сумісництвом у разі, якщо строк трудових відносин за сумісництвом є більшим?
6. Чи може критично важливе підприємство враховувати у загальній кількості військовозобов'язаних працівника, який фактично працює на ньому за основним місцем роботи

та виконує повну норму робочого часу, якщо раніше такий працівник був прийнятий за сумісництвом на інше критично важливе підприємство?

7. Чи поширюється вимога щодо врахування працівника за місцем роботи, за яким строк трудових відносин є найбільшим, на всі випадки наявності у працівника декількох місць роботи, чи виключно на випадки роботи за сумісництвом на іншому критично важливому підприємстві або в критично важливій установі?

8. Чи застосовується зазначене правило до військовозобов'язаних працівників, яким уже надано відстрочку з інших підстав, визначених статтею 23 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», незалежно від того, чи працюють вони за сумісництвом?

9. Якими документами або відомостями має підтверджуватися строк трудових відносин працівника для цілей застосування абзацу третього пункту 12 Порядку: наказом про прийняття на роботу, трудовою книжкою, даними реєстру застрахованих осіб, відомостями Пенсійного фонду України, Державної податкової служби України, електронної трудової книжки, порталу “Дія” чи іншими джерелами?

10. Чи покладається на роботодавця обов'язок самостійно перевіряти наявність у працівника іншого місця роботи та порівнювати строки трудових відносин з іншими роботодавцями?

11. Яким чином роботодавець може отримати достовірну інформацію про строк трудових відносин працівника з іншим роботодавцем, якщо така інформація не є відкритою для підприємства?

12. Чи повинен працівник повідомляти роботодавця про наявність іншого місця роботи, у тому числі за сумісництвом, для правильного застосування пункту 12 Порядку бронювання?

13. Як має діяти роботодавець, якщо працівник не повідомив про інше місце роботи, а підприємство включило його до загальної кількості військовозобов'язаних працівників?

14. Чи включаються до строку трудових відносин періоди перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати, простої, призупиненні дії трудового договору, відпустці для догляду за дитиною, на лікарняному або в інших періодах, коли трудові відносини формально тривають, але працівник фактично не виконує роботу?

15. Як застосовується зазначена норма у випадку, якщо працівник був звільнений, а згодом повторно прийнятий на роботу до того самого роботодавця: чи враховується загальний попередній період роботи, чи лише строк останніх безперервних трудових відносин?

16. Як діяти у випадку, якщо працівник одночасно працює на двох або більше критично важливих підприємствах, а строки трудових відносин є однаковими?

17. Чи має право критично важливе підприємство не враховувати працівника у загальній кількості військовозобов'язаних, якщо за даними підприємства строк трудових відносин такого працівника є меншим, ніж за іншим місцем роботи?

18. Чи буде відповідний електронний механізм бронювання автоматично визначати роботодавця, за яким строк трудових відносин є найбільшим, чи відповідальність за таке визначення покладається на роботодавця?

19. Які правові наслідки можуть настати для підприємства у разі помилкового врахування або неврахування військовозобов'язаного працівника за місцем роботи, яке не буде визначене як таке, за яким строк трудових відносин є найбільшим?

20. Чи може помилкове застосування цієї норми бути підставою для відмови в бронюванні, скасування бронювання, перегляду ліміту бронювання або інших негативних наслідків для критично важливого підприємства?

21. Чи планується Міністерством економіки, довілля та сільського господарства України підготовка узагальненого роз'яснення або методичних рекомендацій для критично важливих підприємств, обласних військових адміністрацій та інших органів щодо застосування абзацу третього пункту 12 Порядку бронювання?

Додатково просимо у зверненні до Міністерства економіки, довілля та сільського господарства України акцентувати увагу на необхідності надання практичного алгоритму дій для

роботодавців у випадках, коли працівник має декілька місць роботи з різним строком трудових відносин, різним обсягом зайнятості та різним статусом місця роботи.

Просимо Харківську обласну військову адміністрацію повідомити АФУ про результати розгляду цього звернення, а у разі направлення відповідного запиту до Міністерства економіки, довкілля та сільського господарства України – надати копію такого запиту та отриманої відповіді для подальшого інформування підприємств фармацевтичного сектору.

Сподіваємося на підтримку Харківської обласної військової адміністрації у вирішенні зазначеного питання, оскільки єдине та зрозуміле застосування норм законодавства про бронювання є важливим для стабільної роботи критично важливих підприємств, забезпечення життєдіяльності населення Харківської області та безперервного доступу громадян до лікарських засобів.

З повагою,

Голова Організації,

Голова Правління Організації



Олена ОМЕЛЬЧУК