

# Три нюанси організації роботи уповноважених осіб у воєнний час: мобілізація в ЗСУ, період відпусток та інше

*У цій статті розглянемо актуальні виклики організації роботи уповноважених осіб (далі — УО) в умовах воєнного часу. Робота нон-стоп, УО за кордоном чи мобілізований до Збройних Сил України (далі — ЗСУ), як зробити кожен день робочим, нічого не доплачуючи і при цьому не порушуючи законодавство про працю — про все це читайте далі.*

## Якщо установа в умовах воєнного часу працює 24/7, то як працює УО?

Законодавство про публічні закупівлі завжди обраховувало ті чи інші строки в робочих днях і при цьому ніколи не містило докладного трактування, які дні вважати робочими.

Тому на практиці було вироблено такі засади розуміння робочих днів:

у частині процедур оскарження робочими вважалися дні згідно з графіком роботи Органу оскарження, у тому числі з урахуванням перенесення, якщо таке мало місце;

в усіх інших випадках робочими вважалися дні з понеділка по п'ятницю, за винятком святкових і неробочих днів (стаття 73 Кодексу законів про працю України), якщо інше не було встановлено тендерною документацією.

У період воєнного стану відпочинок у святкові дні скасовано (частина 6 статті 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Однак жодних інших істотних змін щодо визначення робочих днів не впроваджено.

Як до 24.02.2022, так і після деякі замовники мають робочими усі 7 днів на тиждень, а деякі взагалі працюють цілодобово. Однак це не означає, що і в УО графік роботи 24/7.

Для прикладу: той факт, що поїзди завжди ходили і тепер ходять, а вода з крана завжди лилася і тепер ллється цілодобово, зовсім не означає, що адміністрація Укрзалізниці чи відповідного Водоканалу, до складу якої входить УО, працює 24/7.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволяє збільшити нормальну тривалість робочого часу (з відповідною доплатою), установити 6-денний робочий тиждень, змінити час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), скоротити тривалість безперервного щотижневого відпочинку до 24 годин тощо — за рішенням роботодавця для конкретних працівників у разі відповідної потреби.

У разі, якщо такі заходи будуть впроваджені і вони (за задумом замовника) впливатимуть

на здійснення публічних закупівель, про це слід повідомити усім потенційним учасникам публічних закупівель та іншим заінтересованим особам шляхом включення відповідного застереження до змісту тендерної документації.

## Приклад

На період дії воєнного часу роботодавець установив для УО шестиденний робочий тиждень з одним вихідним без зміни норми тривалості робочого часу. Доцільно включити до тендерної документації застереження, приміром, такого змісту:

*Зразок*

*Учасникам слід взяти до уваги, що у розумінні цієї тендерної документації робочими днями для цілей визначення строку на вчинення певних дій замовником є календарні дні з понеділка по суботу включно, незалежно від визначених законодавством святкових днів та/або релігійних свят.*

Зверніть увагу: **застереження доцільно формулювати залежно від графіка роботи конкретної УО, а не замовника в цілому.** Якщо, приміром, завдяки графіку змінності в замовника принаймні одна з УО щодня на роботі і формально усі сім днів тижня є робочими для підрозділу, що відповідає за організацію публічних закупівель, то це не означає, що в тендерній документації слід визначати робочими усі сім днів тижня.

Навпаки, робочими слід визначити ті дні, коли на роботі буде відповідна уповноважена особа, адже з урахуванням правила «одна справа в одні руки» дві уповноважені особи не можуть одночасно займатися однією закупівлею, а тому підмінити у вихідний день ніхто нікого не буде.

Читайте також [«Останній день строку припадає на вихідний, святковий або інший неробочий день: роз'яснення для дотичних до закупівельної сфери»](#).

## Робота УО у вихідні/відпустку/на лікарняному та надурочно

Як зазначалося вище, на період дії воєнного стану жодних суттєвих змін поняття «робочий час» не зазнало. Це означає, що правила регулювання роботи в неробочий час, у тому числі у вихідні дні, у період відпустки, лікарняного тощо, залишаються в цілому тими самими, що і в мирний час, тобто:

надурочні роботи, як правило, не допускаються; у разі потреби до надурочної праці особи залучаються з урахуванням встановлених обмежень (стаття 63 КЗпП);  
надурочні роботи оплачуються в подвійному розмірі (стаття 106 КЗпП);

робота під час відпустки має розцінюватися як відкликання з відпустки (її переривання), що спричиняє обов'язок надати працівнику інші дні відпочинку (відпустки);

робота під час лікарняного (який оплачується коштом фонду соціального страхування) поставить під сумнів обґрунтованість виплат коштів фонду, адже якщо працівник працює, то він має отримувати заробітну плату, а не допомогу за рахунок державних коштів.

*Детальніше про загальні умови залучення до роботи у неробочий час — у статті [«Робота тендерного комітету \(уповноваженої особи\) в неробочий час»](#).*

Інакше кажучи, робота в неробочий час — це завжди потенційні проблеми. Разом з тим, якщо є потреба в роботі у загальноприйнятні вихідні, але без доплати надурочних і можливих звинувачень у порушенні законодавства про працю, то можливі такі варіанти:

зміна графіка роботи (початку і завершення зміни, кількості робочих днів) УО, як зі збільшенням тривалості робочого часу (і відповідним збільшенням оплати праці), так і без цього, однак з обов'язковим збереженням мінімум 24-годинного безперервного відпочинку;

**Приклад 1.** Наказом роботодавця для всієї адміністрації встановлено шестиденний робочий тиждень із понеділка по суботу включно без зміни норми тривалості робочого часу. Відповідно, новий графік роботи УО: з понеділка по п'ятницю з 8:00 до 16:00 з годинною перервою; у суботу — з 9:00 до 15:00 з годинною перервою на обід.

**Приклад 2:** наказом роботодавця встановлено черговість роботи працівників відділу договірної роботи, що об'єднує уповноважених осіб, без зміни тривалості робочого тижня та норми робочого часу. У результаті при 5-денному робочому тижні і стандартному 8-годинному робочому дні уповноважені особи по черзі працюють у суботу та неділю, натомість відпочиваючи у понеділок та вівторок.

впровадження підсумованого обліку робочого часу (стаття 61 КЗпП) — з обов'язковим збереженням мінімум 24-годинного безперервного відпочинку;

дистанційна робота (стаття 60-2 КЗпП), при якій працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, а разом з тим фіксується гарантований період відключення (період вільного часу для відпочинку, під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни);

**Зверніть увагу:** дистанційна форма роботи у більшості випадків не дозволить УО працювати з-за кордону (крім випадку належним чином оформленого відрядження).

Державним службовцям така опція заборонена постановою Уряду від 12.04.2022 № 404 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану», відповідно до пункту 2 якої робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається **лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку.**

Для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки аналогічна заборона встановлена пунктом 2 постанови Кабінету Міністрів України від 26.04.2022 № 481 «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану». Таким чином, можливість дистанційної роботи з-за кордону без відрядження, по суті, залишилася лише для муніципальної сфери, за умови, що відповідне обмеження не введено тією чи іншою місцевою радою.

поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця (стаття 60-2 КЗпП).

**Приклад 3:** два дні на тиждень по 5 годин (з 8:00 до 13:00) працівник має виконувати роботу в офісі, а решта 30 годин роботи — на умовах дистанційної роботи із поданням щотижневого звіту про виконану роботу.

Рекомендуємо замовникам звернути увагу саме на останній варіант, адже саме поєднання дистанційної роботи з класичними походами в офіс може стати тим ідеальним рішенням, яке дозволить не лише гнучко реагувати на потреби самого роботодавця, але й збалансувати час на роботу та особисте життя відповідного працівника.

**Зверніть увагу:** відповідно до частини 2 статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» **у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.** Інакше кажучи, зміна графіка роботи та інших істотних умов праці допускається навіть «від завтра».

Нагадаємо уповноваженим особам, що вони можуть завантажити [шпаргалку УО щодо закупівель з 19.05.2023 за Особливостями \(крім винятків, встановлених частинами 5, 6, 8 і 9 статті 3 Закону, а також державних замовників у сфері оборони\).](#)

Окремо звертаємо увагу на необхідність взаємозамінності уповноважених осіб у період тимчасової відсутності (відпустки, лікарняні тощо). Така взаємозамінність має бути

врегульована внутрішніми документами, зокрема в Положенні про уповноважену особу. Або, наприклад, в [Положенні](#) прописати таке: «У разі відсутності однієї уповноваженої особи (під час перебування на лікарняному, у відрядженні або відпустці) замовник має право визначити іншу уповноважену особу, яка буде виконувати обов'язки такої уповноваженої особи». А коли УО йтиме у відпустку, у відповідному наказі зазначити іншу УО, яка буде виконувати обов'язки УО, що відбуває у відпустку.

## УО в ЗСУ

Для початку розмежуємо дві різні ситуації:

служба в ЗСУ з одночасним ПЕРЕБУВАННЯМ на посаді УО;

служба в ЗСУ з одночасним фактичним ВИКОНАННЯМ ОБОВ'ЯЗКІВ уповноваженої особи.

**Перша ситуація** — про мобілізовану УО, за якою збережено місце роботи та посада, однак яка фактично роботу за такою посадою не виконує, бо наказом роботодавця увільнена від виконання посадових обов'язків саме у зв'язку з мобілізацією на військову службу.

У такому випадку УО отримує грошове забезпечення за свою службу в армії і НЕ отримує жодних інших виплат (зарплатні) від роботодавця, а роботодавець в свою чергу шляхом укладення строкового трудового договору з іншим достойним кандидатом заповнює тимчасову вакансію уповноваженої особи.

Правомірність поєднання військової служби з перебуванням на посаді, яка передбачає виконання функцій держави/місцевого самоврядування, обґрунтувало Національне агентство з питань запобігання корупції у своєму роз'ясненні, з яким ви можете ознайомитися за посиланням <https://wiki.nazk.gov.ua/category/roz-yasnennya-dlya-deklarantiv-na-chas-vijny/dotrymannya-ob-mezhen-shhodo-zapobigannya-koruptsiyi/>.

Те саме стосується і поєднання державної служби (служби в органах місцевого самоврядування) та членства в добровольчих формуваннях територіальних громад у період дії воєнного стану.

**Друга ситуація** — про фактичне поєднання військової служби і роботи у вільний від військової служби час. Тобто, попри мобілізацію на військову службу (за яку нараховується грошове забезпечення), уповноважена особа не увільняється від виконання обов'язків за посадою, продовжує виконання своїх завдань щодо організації та проведення закупівель, за що отримує відповідну заробітну плату.

Оскільки робота УО об'єктивно може виконуватися в дистанційному режимі, то

теоретично мобілізований до лав Збройних Сил України працівник міг би за певних умов поєднувати військову службу і виконання обов'язків за посадою. А що на практиці?

На практиці такий підхід недоступний для:

уповноважених осіб, що є державними службовцями / посадовими особами органів місцевого самоврядування — незалежно від посади на військовій службі;

уповноважених осіб у статусі найманих працівників у разі, якщо вони одночасно є військовими посадовими особами Збройних Сил України.

---

**Довідково:** відповідно до частини 12 статті 6 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» військові посадові особи — це військовослужбовці, які обіймають штатні посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських обов'язків, або які спеціально уповноважені на виконання таких обов'язків згідно із законодавством.

---

Вказане обмеження існує в силу прямої вказівки у пункті 1 частини 1 статті 25 Закону України «Про протидію корупції», відповідно до якої, зокрема, державним службовцям, посадовим особам органів місцевого самоврядування, військовим посадовим особам Збройних Сил України забороняється займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Ще раз підкреслюємо: **заборона поширюється саме на виконання іншої оплачуваної роботи, тобто заробляння грошей, а не формальне перебування на іншій посаді, за якою збережено робоче місце, однак обов'язки не виконуються і зарплатня не виплачується.**

Порушення зазначеного обмеження не вплине на легітимність відповідних процедур закупівель, однак матиме наслідком адміністративну відповідальність особи, що його порушила, за статтею 172-4 Кодексу України про адміністративні правопорушення «Порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності» у вигляді штрафу в розмірі від 300 до 500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (5 100 - 8500 грн) з конфіскацією отриманої винагороди від роботи за сумісництвом.

Також можете завантажити [шпаргалку уповноваженої особи замовника про адміністративну відповідальність](#).

Що стосується всіх інших УО (тобто працівників підприємств, мобілізованих на рядові посади військової служби), то для них певні варіанти поєднання роботи та військової

служби залишаються.

Зрозуміло, що спроба поєднати військову службу і виконання обов'язків УО на повноцінну штатну одиницю з 40 годинами робочого часу на тиждень приречена на провал, бо в добі банально годин не вистачить. Тож єдиним реальним варіантом залишається поєднання військової служби із частковою зайнятістю (не більше ½ ставки і, відповідно, 20 робочих годин на тиждень) за умови підсумованого обліку робочого часу.

Зміст такого відчайдушного маневру для УО полягає, насамперед, в підтриманні актуальності власних знань та навичок у сфері публічних закупівель, а в другу чергу — у додатковому заробітку. На майбутнє пенсійне забезпечення така робота істотного впливу не справить, адже військова служба державою оплачується, а отже й зараховується до страхового стажу. Окрім того, за мобілізованим зберігається робоче місце, тож він матиме куди повернутися після звільнення в запас.

Зміст для замовника-роботодавця — у забезпеченні безперервності здійснення закупівель тією самою особою. На іншу чашу вагів ляже ризик того, чи зможе мобілізований працівник належно та своєчасно виконувати необхідний обсяг роботи.

Водночас слід пам'ятати, що час відпочинку військовослужбовцям надається саме з метою відпочинку та відновлення ресурсів організму, а не для виконання альтернативної роботи. Нехтування відпочинком, навіть заради виконання обов'язків УО, може зрештою поставити під загрозу життя та здоров'я як самої особи, так і її побратимів.

Читайте також:

[«Призначення уповноваженої особи на відокремлених підрозділах та їх співпраця з головним підприємством»;](#)

[«Печатка для уповноваженої особи: яка вона та коли потрібна?»;](#)

[«Процес передачі справ по закупівлях новопризначеній уповноваженій особі».](#)

### **Деякі корисні документи для уповноваженої особи:**

[Наказ про призначення уповноваженої особи та затвердження положення про уповноважену особу;](#)

[Рішення замовника про створення робочої групи;](#)

[Наказ про тимчасове призначення уповноваженої особи;](#)

[Посадова інструкція фахівця з публічних закупівель.](#)