

Мельник В. П.

доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри конституційного, міжнародного права та публічно-правових дисциплін Київського університету інтелектуальної власності та права Національного університету «Одеська юридична академія»

Сокоринський Ю. В.

доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри Національної академії Служби Безпеки України

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ РОБОТОДАВЦЯ З ОРГАНАМИ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті визначається зміст поняття «взаємодія роботодавця з органами Пенсійного фонду України», під яким запропоновано розуміти сукупність правових, організаційних та інформаційних спільних дій роботодавця та органів Пенсійного фонду України щодо реалізації законодавчо визначених їхніх прав та обов'язків у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Виділено основні ознаки взаємодії роботодавця з органами Пенсійного фонду України, а саме: 1) має публічно-правовий характер; 2) ґрунтується на нормативно-правових актах України (КЗпП України, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та ін.); 3) здійснюється у формі подання звітності, а також адміністративного контролю; 4) включає елементи електронного урядування (через портал ПФУ та інші сервіси); 5) має соціальну мету забезпечення реалізації конституційного права на пенсію.

Автором зауважено, що взаємодія роботодавця з органами Пенсійного фонду України охоплює: 1) подання періодичної звітності про працівників та заробітну плату; 2) облік страхового стажу осіб, які працюють; 3) участь у процедурах перевірки та контролю з боку органів ПФУ; 4) дотримання вимог щодо використання електронних сервісів обміну даними. Проаналізовано основні зміни законодавства щодо окремих питань взаємодії роботодавця та органів Пенсійного фонду України, які були внесені у період воєнного стану.

Зроблено висновок про те, що умови воєнного стану стали серйозним викликом для всієї системи соціального захисту, зокрема - для механізму взаємодії між роботодавцем і Пенсійним фондом України. Аналіз нормативної бази та практики показав, що у відповідь на загрози та труднощі, спричинені війною, держава запровадила низку інструментів адаптації: цифровізацію сервісів, спрощення звітності, гнучкість у підтвердженні страхового стажу, а також спеціальні обов'язки для критично важливих підприємств. Особливої уваги заслуговує посилення ролі електронних сервісів, які забезпечують безперервність обліку трудових відносин та сплату ЄСВ навіть у кризових умовах. Водночас покладена на роботодавця відповідальність за своєчасне і достовірне подання даних до ПФУ набуває нового змісту: від нього залежить право працівників на соціальний захист і пенсію в майбутньому.

Ключові слова: соціальні права, право на пенсію, пенсійне забезпечення, страховий стаж, Пенсійний фонд, роботодавець, працівник, воєнний стан, взаємодія

The article defines the content of the concept of "interaction of the employer with the bodies of the Pension Fund of Ukraine", under which it is proposed to understand the set of legal, organizational and informational joint actions of the employer and the bodies of the Pension Fund of Ukraine regarding the implementation of their legally defined rights and obligations in the field of mandatory state pension insurance. The main features of the interaction of the employer with the bodies of the Pension Fund of Ukraine are highlighted, namely: 1) has a public-legal nature; 2) is based on the regulatory legal acts of Ukraine (the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On mandatory state pension insurance", etc.); 3) is carried out in the form of reporting, as well as administrative control; 4) includes elements of e-government (through the PFU portal and other services); 5) has a social goal of ensuring the implementation of the constitutional right to a pension. The author notes that the interaction of the employer with the bodies of the Pension Fund of Ukraine includes: 1) submission of periodic reports on employees and wages; 2) accounting for the insurance experience of employed persons; 3) participation in the procedures of verification and control by the PFU bodies; 4) compliance with the requirements for the use of electronic data exchange services. The main changes in the legislation on individual issues of interaction between the employer and the bodies of the Pension Fund of Ukraine, which were introduced during the period of martial law, were analyzed.

It was concluded that the conditions of martial law have become a serious challenge for the entire social protection system, in particular for the mechanism of interaction between the employer and the Pension Fund of Ukraine. An analysis of the regulatory framework and practice showed that in response to the threats and difficulties caused by the war, the state has introduced a number of adaptation tools: digitalization of services, simplification of reporting, flexibility in confirming the insurance experience, as well as special obligations for critically important enterprises. Special attention deserves the strengthening of the role of electronic services that ensure the continuity of accounting for labor relations and payment of the Social Security Fund even in crisis conditions. At the same time, the responsibility placed on the employer for timely and reliable submission of data to the PFU takes on a new meaning: the right of employees to social protection and pension in the future depends on it.

Keywords: social rights, right to pension, pension provision, insurance experience, Pension Fund, employer, employee, martial law, interaction

Постановка проблеми. Запровадження воєнного стану в Україні внаслідок повномасштабної збройної агресії Російської Федерації спричинило значні трансформації у всіх сферах суспільного життя, зокрема в системі соціального захисту населення. Пенсійне забезпечення є одним із ключових елементів такої системи, що потребує стабільного функціонування навіть за умов воєнних загроз. У цьому контексті важливого значення набуває ефективна взаємодія між роботодавцем та Пенсійним фондом України (далі - ПФУ), адже саме роботодавець виступає головним агентом у забезпеченні сплати єдиного соціального внеску, подання звітності та ведення обліку трудової діяльності працівників. Умови воєнного стану призвели до низки практичних викликів у цій взаємодії - від порушення логістичних ланцюгів, знищення документації, зміни форм звітності до необхідності переходу на електронні сервіси. Окрім того, держава була

змушена оперативно змінювати правове регулювання з метою забезпечення гнучкості та доступності процедур для суб'єктів господарювання.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання взаємодії у різних галузях права у своїх працях досліджували такі вчені як: В.Б. Авер'янов, У.П. Бек, В.В. Білоус, Ю.П. Битяк, В.О. Бурбика, Я.В. Журавель, А.Т. Комзюк, Р.С. Мельник, А.П. Миколаєць, В.І. Олефір, В. В. Олійник, О.І. Остапенко, Є.В. Павліченко, А. М. Подоляка, та інші. Проте, особливості взаємодії роботодавця з органами Пенсійного фонду України в умовах воєнного стану у наукових колах ще не досліджувались, що й обумовлює актуальність нашої статті. Отже, **мета статті** полягає у визначенні особливостей взаємодії роботодавця з органами Пенсійного фонду України та аналізу відповідних змін, які були внесені до чинного законодавства у досліджуваній сфері у період воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Згідно п. 1 Положення про Пенсійний фонд України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 23 липня 2014 р. № 280 [1]: «Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню». Пункт 8 цієї Постанови також передбачає, що: «Пенсійний фонд України під час виконання покладених на нього завдань взаємодіє з іншими державними органами, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, тимчасовими консультативними, дорадчими та іншими допоміжними органами, утвореними Кабінетом Міністрів України, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, громадськими спілками, профспілками та організаціями роботодавців, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій» [1]. Отже, основними напрямками діяльності ПФУ є реалізація державної політики в сфері пенсійного забезпечення; ведення обліку застрахованих осіб; взаємодія з роботодавцями, щодо сплати ними ЄСВ та отримання необхідної інформації про працівників з метою реалізації їх права на соціальне забезпечення в подальшому.

В нашій статті особливу увагу пропонуємо звернути саме на взаємодію ПФУ з роботодавцем, оскільки така взаємодія є стратегічно важливою для функціонування всієї системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, особливо в період воєнного стану, та зазнала відповідних змін, про які мова йтиме нижче. Цей зв'язок виконує подвійну роль — адміністративну та соціальну.

На початку нашого дослідження, пропонуємо звернутись до думок вчених, щодо розуміння поняття «взаємодія». Н. А. Коломієць поняття взаємодії визначає як процес спільної комунікативної діяльності, який проявляється в обміні інформацією, в організації сумісних дій, у застосуванні індивідуальних внесків (надбань), спрямованих на розв'язання спільного питання, що має своїм результатом взаємозміни їхньої поведінки, діяльності, стосунків [2, с. 118]. У свою чергу, С.В. Ситнік надає визначення поняттю «управлінська взаємодія», яка являє собою процес, який містить у собі вибір сумісних дій, організацію учасників взаємодії та досягнення цілей діяльності, що здійснюється завдяки психологічним механізмам, які складаються з мотиваційного, когнітивно-регулятивного компонентів [3]. Наприклад, А. П. Миколаєць під взаємодією держави та громадськості пропонує розуміти: «заснований на вимогах демократизму та верховенства права постійний, безперервний та систематичний процес взаємного впливу між державою та громадськістю в особі уповноважених суб'єктів та правомочних представників, сутність

якого полягає у встановленні взаємного зв'язку між наведеними суб'єктами, налагодження постійної комунікації, з'ясування потреб громадськості, з огляду на які спрямовується публічне адміністрування, а також поєднання спільних ресурсів для вирішення завдань загальносуспільного значення, для реалізації чого такими суб'єктами здійснюється конкретна цілеспрямована діяльність, на основі правових вимог та за взаємним узгодженням сторін розробляється її конкретний механізм, що включає форми та методи, засоби, заходи, процедури тощо» [4, с. 138]. Також цікавою вважаємо думку О. С. Дніпрова, який визначає взаємодію органів виконавчої влади та інститутів громадянського суспільства визначити за такими напрямками: а) формування публічного діалогу між органами виконавчої влади та інститутами громадянського суспільства як на державному, так і на місцевому рівнях на умовах дотримання принципів законності, відкритості, прозорості; б) комунікація представників органів виконавчої влади з представниками громадянського суспільства під час участі останніх у політико-правовому житті держави; співпраця щодо запобігання та протидії корупційним проявам в апаратах органів публічної влади, в тому числі в органах виконавчої влади, та ін. [5, с. 142].

Отже, на основі вищевикладених визначень вчених щодо поняття «взаємодія» у сфері різних суспільних відносин, пропонуємо під взаємодією роботодавця з органами Пенсійного фонду України розуміти сукупність правових, організаційних та інформаційних спільних дій роботодавця та органів Пенсійного фонду України щодо реалізації законодавчо визначених їхніх прав та обов'язків у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Таким чином, на основі аналізу визначення поняття «взаємодія роботодавця з органами Пенсійного фонду України», пропонуємо виділити такі основні її ознаки: 1) має публічно-правовий характер; 2) ґрунтується на нормативно-правових актах України (КЗпП України, Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та ін.); 3) здійснюється у формі подання звітності, а також адміністративного контролю; 4) включає елементи електронного урядування (через портал ПФУ та інші сервіси); 5) має соціальну мету забезпечення реалізації конституційного права на пенсію.

Слід зауважити, що взаємодія роботодавця з органами Пенсійного фонду України охоплює:

1) подання періодичної звітності про працівників та заробітну плату. Так, відповідно до положень Постанови Правління Пенсійного Фонду України від 13.06.2024 № 17-1 «Про затвердження форми для подання персоніфікованих відомостей про заробітну плату (дохід, грошове забезпечення, допомогу, компенсацію), на яку нараховано і з якої сплачено розвідувальними органами страхові внески, в тому числі єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за співробітників кадрового складу розвідувальних органів та окремих категорій військовослужбовців інших складових сектору безпеки і оборони та Порядку їх подання, обліку та обробки»: «Формування звіту здійснюється страхувальником за формою, затвердженою постановою правління Пенсійного фонду України від 13 червня 2024 року № 17-1. Звіт подається страхувальником або відповідальною особою страхувальника через вебпортал електронних послуг Пенсійного фонду України з використанням кваліфікованого електронного підпису або до територіального органу Пенсійного фонду України на паперових носіях, завірених підписом керівника страхувальника та скріплений печаткою, разом із звітом в електронній формі на електронних носіях інформації» [6]. Згідно з п. 10 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від

08.07.2010 № 2464-VI: «страхувальники - роботодавці та інші особи, які відповідно до цього Закону зобов'язані сплачувати єдиний внесок» [7].

Також у період воєнного стану було внесено зміни щодо подання критично важливими роботодавцями інформації про працівників до ПФУ, а саме було прийнято Постанову Кабінету Міністрів України «Деякі питання бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час» від 22.11.2024 № 1332, яка передбачає, що: «органи державної влади, інші державні органи, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації, які є критично важливими для забезпечення потреб Збройних Сил, інших військових формувань в особливий період, підприємства, установи та організації, які є критично важливими для функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період, не пізніше ніж протягом наступного дня після прийняття працівника на роботу, переміщення його з одного структурного підрозділу до іншого або переведення на іншу постійну посаду або роботу, звільнення, поновлення на роботі, тимчасового припинення/відновлення дії трудового договору подають Пенсійному фонду України відповідні відомості через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України в електронній формі з обов'язковим накладенням електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису» (п. 4 Постанови) [8]. Таким чином, ця норма демонструє нову якість взаємодії між державою та роботодавцем в умовах воєнного стану, та значно розширює функціональну роль ПФУ і посилює відповідальність роботодавців за точність, своєчасність та правдивість кадрової інформації.

2) облік страхового стажу осіб, які працюють. Відповідно до положень ч 1 ст.1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV: «страховий стаж - період (строк), протягом якого особа підлягала державному соціальному страхуванню, якою або за яку сплачувався збір на обов'язкове державне пенсійне страхування згідно із законодавством, що діяло раніше, та/або підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню згідно із цим Законом і за який сплачено страхові внески» [9]. У Листі Пенсійного Фонду України «Щодо обчислення страхового стажу» від 16.03.2017 № 7918/02-12 зазначається, що: «Страховий стаж після 01.01.2004 р. обчислюється територіальними органами Пенсійного фонду відповідно до вимог Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за даними, що містяться в системі персоніфікованого обліку» [10].

«Для підтвердження страхового стажу особа може надати: а) довідку з підприємства чи його правонаступника, а у разі їх відсутності – архівних установ. Слід зауважити, що така довідка в обов'язковому порядку повинна містити посилання на первинні документи, на підставі яких вона видана; б) виписки із наказів; в) особові рахунки та відомості на видачу заробітної плати; г) трудові договори і угоди з відміткою про їх виконання; д) наявні відомості в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; е) інші документи, які містять відомості про періоди роботи» [11].

Проте, слід зауважити, що в умовах широкомасштабного вторгнення РФ в Україну, яке призвело до численних руйнувань інфраструктури, будівель державних органів, окупації окремих територій, почастишали випадки втрати документів необхідних для призначення пенсії та підтвердження відповідного стажу. Тому відповідно у Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підтвердження наявного стажу роботи для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у

ній» (зі змінами) від 12 серпня 1993 р. № 637 зазначається, що: «За відсутності документів про наявний стаж роботи і неможливості одержання їх внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації або відсутності архівних даних з інших причин, ніж ті, що зазначені в пункті 17 цього Порядку, стаж роботи устанавлюється на підставі показань не менше двох свідків, які б знали заявника по спільній з ним роботі на одному підприємстві, в установі, організації (в тому числі колгоспі) або в одній системі і мали документи про свою роботу за час, стосовно якого вони підтверджують роботу заявника» [12].

«У такому ж порядку підтверджується стаж роботи за відсутності документів у разі, коли підприємства, установи, організації або їх правонаступники розміщуються (розміщувалися) на тимчасово окупованій Російською Федерацією території України, в районі проведення антитерористичної операції або здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, а також на територіях територіальних громад, що розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають/перебували в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні), а також у разі, коли майно (документи) підприємств, установ, організацій або їх правонаступників (незалежно від місця їх реєстрації на території України) розташоване на території України та/або пошкоджене чи знищене внаслідок воєнних (бойових) дій, терористичних актів, диверсій, спричинених військовою агресією Російської Федерації проти України, за умови документального підтвердження пошкодження чи знищення майна (документів)» [12]. Отже, слід зауважити, що відповідне положення є надзвичайно важливим соціальним і правовим запобіжником, оскільки дозволяє гарантувати право на пенсію та соціальний захист особам, які не можуть підтвердити свій страховий стаж через форс-мажорні обставини, зокрема внаслідок воєнних дій. Воно спрямоване на усунення дискримінації за територіальною ознакою, адже значна кількість працівників втратили доступ до архівів або їхні документи були знищені внаслідок обстрілів. Запровадження можливості підтвердження стажу шляхом показань свідків забезпечує баланс між принципами доказовості та гуманності, дозволяючи захистити права громадян у ситуаціях, коли офіційне документальне підтвердження є об'єктивно неможливим. Таким чином, це положення виступає як інструмент правової компенсації, що відновлює соціальну справедливість у питаннях, пов'язаних із трудовою діяльністю та пенсійним забезпеченням.

Також важливим документом щодо страхового стажу, який був прийнятий у період воєнного стану є Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання обчислення страхового стажу» від 16 травня 2025 р. № 562, яка передбачає «Порядок підтвердження нездійснення іншою державою пенсійних виплат особам, які проживають в Україні, за періоди трудової діяльності до 1 січня 1992 р. за межами України в республіках колишнього Союзу РСР для зарахування їх до страхового стажу», а також «Порядок підтвердження та зарахування періодів роботи особи в іншій державі до страхового стажу (стажу роботи) для визначення права на призначення пенсії за віком» [13]. Таким чином, прийняття відповідної Постанови № 562 є важливим кроком у напрямі удосконалення правового механізму обчислення страхового стажу в умовах воєнного стану та посиленої міграційної динаміки. Також вона забезпечує можливість врахування періодів трудової діяльності за межами України в республіках колишнього СРСР, що є особливо актуальним для осіб, які не отримують пенсійних виплат з боку інших держав. Це не лише підтверджує прагнення держави забезпечити безперервність соціального захисту громадян, але й свідчить про її намір вирішувати складні міждержавні правові колізії у сфері пенсійного забезпечення.

3) участь у процедурах перевірки та контролю з боку органів ПФУ. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану» від 13 березня 2022 р. № 303 було: «припинено проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) на період воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64 «Про введення воєнного стану в Україні»» [14], в тому числі й проведення органами Пенсійного фонду України планових перевірок суб'єктів господарювання.

4) дотримання вимог щодо використання електронних сервісів обміну даними. Основним електронним сервісом ПФУ є офіційний вебпортал електронних послуг ПФУ (portal.pfu.gov.ua). Це ключовий цифровий інструмент соціального страхування, що забезпечує прозорість; швидкість; юридичну значущість усіх дій між ПФУ, роботодавцем і працівником. Питання щодо надання відповідних електронних послуг регулюється Законом України «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» від 05.10.2017 № 2155-VIII. Важливим електронним сервісом, який спрощує взаємодію роботодавця та органів Пенсійного фонду України та здійснює цей процес більш оперативним є також Електронний кабінет страхувальника, через який роботодавець може подати відомості про трудову діяльність працівника, переглянути різні документи (звернення до органів Пенсійного фонду України, їх відповіді на такі звернення, листки непрацездатності по працівникам, даних щодо сплати страхових внесків, тощо) та здійснити інші функції передбачені цим сервісом.

Відповідно до Закону України від 5 лютого 2021 року № 1217-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» [15], з 10 червня 2021 року в Україні було офіційно запроваджено систему електронного обліку трудової діяльності, що передбачає використання електронних трудових книжок. «Електронна трудова книжка – зручний та доступний сервіс від Пенсійного фонду України. Сервіс дозволяє подавати через вебпортал електронних послуг Фонду (portal.pfu.gov.ua) підписані кваліфікованим електронним підписом скановані копії паперових трудових книжок, інших документів, які підтверджують трудову діяльність працівника. А отже, впровадження електронної трудової книжки є передумовою для подальшої реалізації автоматичного призначення пенсії (без додаткового звернення) за фактом настання пенсійного віку» [16]. Вважаємо, що запровадження електронної трудової книжки сприяє цифровізації та модернізації системи соціального страхування, спрощенню процедур призначення пенсій, гнучкістю в умовах форс-мажорних обставинах.

Висновок. На основі вищевикладеного необхідно зазначити, що умови воєнного стану стали серйозним викликом для всієї системи соціального захисту, зокрема - для механізму взаємодії між роботодавцем і Пенсійним фондом України. Аналіз нормативної бази та практики показав, що у відповідь на загрози та труднощі, спричинені війною, держава запровадила низку інструментів адаптації: цифровізацію сервісів, спрощення звітності, гнучкість у підтвердженні страхового стажу, а також спеціальні обов'язки для критично важливих підприємств. Особливої уваги заслуговує посилення ролі електронних сервісів, які забезпечують безперервність обліку трудових відносин та сплату ЄСВ навіть у кризових умовах. Водночас покладена на роботодавця відповідальність за своєчасне і достовірне подання даних до ПФУ набуває нового змісту: від нього залежить право працівників на соціальний захист і пенсію в майбутньому. Таким чином, можна зробити висновок, що ефективна та відповідальна взаємодія роботодавця з органами Пенсійного

фонду України в умовах воєнного стану є не лише правовим обов'язком, а й важливим фактором збереження соціальної стабільності, відновлення держави та довіри громадян до її інституцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України: Постанова Кабінету Міністрів України від 23 липня 2014 р. № 280. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280-2014-%D0%BF#Text>
2. Коломієць Н.А. Теоретичний аналіз поняття «взаємодія». *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2018. Випуск 58, С. 112-119.
3. Ситнік С.В. Теоретичні основи управлінської взаємодії. *Наука і освіта*. 2010. № 9. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/9_2010/31.pdf
4. Миколаєць А. П. Сутність взаємодії держави та громадськості в сучасній Україні. *Юридичний вісник*. 2021. № 3. С. 134-140.
5. Дніпров О.С. Взаємодія органів виконавчої влади та громадських інституцій: адміністративно-правовий аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 4. С. 138-143.
6. Про затвердження форми для подання персоніфікованих відомостей про заробітну плату (дохід, грошове забезпечення, допомогу, компенсацію), на яку нараховано і з якої сплачено розвідувальними органами страхові внески, в тому числі єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за співробітників кадрового складу розвідувальних органів та окремих категорій військовослужбовців інших складових сектору безпеки і оборони та Порядку їх подання, обліку та обробки: Постанова Правління Пенсійного Фонду України від 13.06.2024 № 17-1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0977-24#Text>
7. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. Відомості Верховної Ради України, 2011, № 2-3, ст.11.
8. Деякі питання бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.11.2024 № 1332. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1332-2024-%D0%BF#Text>
9. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України, 2003, №№ 49-51, ст. 376
10. Щодо обчислення страхового стажу: Лист Пенсійного Фонду України від 16.03.2017 № 7918/02-12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v7918572-17#Text>
11. Як підтвердити страховий стаж. URL: <https://www.pfu.gov.ua/od/260348-yak-pidtvrdyty-strahovuj-stazh/>
12. Про затвердження Порядку підтвердження наявного стажу роботи для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній» (зі змінами): Постанова Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 р. № 637. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-2022-%D0%BF#n49>
13. Деякі питання обчислення страхового стажу: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 травня 2025 р. № 562

14. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF#Text>

15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>

16. Електронна трудова книжка – зручний та доступний сервіс від Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2129254-elektronna-trudova-knyzhka-zruchnyj-ta-dostupnyj-servis-vid-pensijnogo-fondu-ukrayiny/>

УДК 349.3:349.2:355.2:796(477)

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-08

Пижова М. О.

*доктор юридичних наук, доцент,
проректор з наукової роботи
(Державний податковий університет)*

Пижов О. М.

*доктор філософії з права,
проректор з науково-педагогічної роботи та стратегічного розвитку,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
(Національний університет фізичного виховання і спорту України)*

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ СПОРТУ, ПРИЗВАНИХ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена комплексному аналізу правового регулювання соціального забезпечення працівників сфери фізичної культури і спорту, які були призвані на військову службу під час мобілізації в Україні. Особливу увагу автори приділяють специфіці застосування цих гарантій до працівників спортивної галузі – тренерів, викладачів, інструкторів, працівників спортивних федерацій, дитячо-юнацьких спортивних шкіл та інших фахівців, чії професійні функції мають суспільно значущий характер.

У дослідженні проаналізовано конституційні засади захисту прав працівників, закріплені у статтях 43 і 46 Конституції України, які гарантують право на працю та соціальний захист. Розглянуто положення Кодексу законів про працю України, зокрема статті 119, яка передбачає збереження робочого місця і посади за мобілізованими працівниками на період служби, але не зобов'язує роботодавця виплачувати середній заробіток, перекладаючи функцію матеріального забезпечення на державу. Значну увагу приділено аналізу спеціальних законів – «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», а також «Про фізичну культуру і спорт». Останній, попри те, що регулює організаційно-правові засади функціонування галузі, не містить норм, які б надавали додаткові соціальні