|  |  |
| --- | --- |
| **Звільнення за п. 4 ст. 40 КЗпП** | **Звільнення за п. 83 ст. 36 КЗпП** |
| **Умови звільнення** |
| Працівник відсутній на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин | Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль |
| Працівник відсутній на робочому місці без поважних причин | Не відомі причини відсутності працівника, поважність чи неповажність значення не має |
| Підсумовування годин відсутності, в тому числі протягом робочого дня, допускається | Не допускається підсумовування місяців відсутності, вони рахуються лише підряд |
| На період відсутності (у т. ч. години відсутності) працівника в табелі ставиться відмітка «НЗ» | За всі робочі дні (протягом 4 місяців) ставиться в табелі «НЗ» |
| У період воєнного стану звільнення не бажане, але не забороняється | У період воєнного стану звільнення допускається |
| Грошова компенсація за невикористану відпустку виплачується | Грошова компенсація за невикористану відпустку виплачується |
| Період відсутності на роботі не зараховується до стажу, що дає право на щорічну відпустку | Період відсутності на роботі не зараховується до стажу, що дає право на щорічну відпустку |
| **Процедура звільнення** |
| Звільнення в мирний час відбувається за згодою профспілки, у період дії воєнного стану – допускається без такої згоди | Звільнення здійснюється без згоди профспілки як у воєнний, так і в мирний час |
| Потрібно зажадати пояснення від працівника | Пояснення не потрібні |
| Звільнення чітко заборонено під час відпустки та тимчасової непрацездатності | Звільнення неможливе під час відпустки та тимчасової непрацездатності, засвідченої листком непрацездатності |
| Не допускається звільнення працівників захищених категорій (ст. 184 та 1861 КЗпП) | Допускається звільнення працівників захищених категорій (ст. 184 та 1861 КЗпП) |
| Необхідно скласти акт про відсутність на робочому місці |  Відсутність необхідно фіксувати в табелі обліку як «НЗ», бажано скласти акт про відсутність працівника або доповідну записку |
| Звільнити можна не пізніше одного місяця з моменту виявлення прогулу й не пізніше шести місяців з моменту його вчинення | Звільнення раніше чотирьох місяців не допускається, максимальний термін не обмежено |