



**ВГО «АСОЦІАЦІЯ ПЛАТНИКІВ
ПОДАТКІВ УКРАЇНИ»**

"Трудові відносини у воєнний час - питання/відповіді"

за матеріалами

Державної служби України з питань праці

Київ

2022

Трудові відносини у воєнний час - питання/відповіді

Яка відповідальність передбачена для роботодавця, який порушує законодавство при використанні праці працівників з нефіксованим робочим часом?

Фактичний допуск працівника до роботи за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків тягне за собою накладення штрафу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої — третьої груп, застосовується попередження.

Перевищення встановленої допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи тягне за собою штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

Чи може працівник із нефіксованим робочим часом вимагати від роботодавця укладення трудового договору на повну зайнятість?

Так.

Працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад 12 місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору;

за результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 15 календарних днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому в письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.

У разі відмови роботодавця укласти такий строковий або безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з відповідною вимогою протягом усього строку дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню його вимогу.

За яких умов може бути розірваний трудовий договір з нефіксованим робочим часом?

Підстави для припинення трудових відносин визначені статтями 36, 38, 39, 40 і 41 КЗпП України, а також у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру.

Що таке базові години при роботі з нефіксованим робочим часом?

Базові години та дні при роботі з нефіксованим робочим часом – це часові періоди, під час яких від працівника може вимагатися виконання роботи, передбаченої трудовим договором, і які обов'язково визначаються у трудовому договорі.

Чи може роботодавець з усіма працівниками укласти трудові договори із нефіксованим робочим часом?

Ні, кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець.

Роботодавець, у якого працює менше ніж 10 працівників, може укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Чи має право працівник із нефіксованим робочим часом на щорічну відпустку?

Так, виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (стаття 75 КЗпП України).

Як вести облік робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом?

Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку (стаття 30 Закону України «Про оплату праці»)

Чи може працівник з нефіксованим робочим часом відмовитися виконувати роботу за вимогою роботодавця?

Так, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо працівнику було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

У такому разі відмова не може вважатись порушення умов трудового договору.

Чи може працівник, який уклав трудовий договір з нефіксованим робочим часом, працювати на іншій роботі?

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Відповідно до норм статті 21-1 КЗпП роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншими трудовими договорами.

Таким чином, у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом забороняється встановлювати умову щодо заборони працівникові виконувати роботу за іншими трудовими договорами.

Чи оплачується надурочна робота працівнику із нефіксованим робочим часом?

У разі перевищення нормальної тривалості робочого часу (40 годин на тиждень) оплата відбувається в порядку, передбаченому статтею 106 КЗпП України (в подвійному розмірі годинної ставки за кожну годину роботи у надурочний час).

Якщо робота виконується поза межами базових днів та годин, але загальний час роботи працівника не перевищує визначеної договором нормальної тривалості робочого часу, така робота має бути оплачена у розмірі, визначеному у трудовому договорі.

Чи потрібно укладати письмовий трудовий договір з нефіксованим робочим часом?

Так, укладення трудового договору у письмовому вигляді при прийнятті на роботу працівника з нефіксованим робочим часом є обов'язковим відповідно до вимог пункту б2 частини першої статті 24 КЗпП України.

Відповідно до частини першої статті 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Таким чином, у період дії воєнного стану письмова форма такого договору не є обов'язковою.

Водночас при укладенні ТДНЧ у змісті такого договору мають обов'язково бути присутні умови, які є обов'язковими відповідно до закону:

- спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;*
- спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених частиною восьмою цієї статті;*
- інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні);*
- розмір оплати праці за залучення до роботи поза межами базових днів або годин;*
- додаткові підстави для припинення ТДНЧ (за необхідності).*

Таким чином з метою запобігання виникненню трудових спорів, рекомендуємо фіксувати вищезгадані умови у письмовій формі.

Чи потрібно повідомляти Державну податкову службу про прийняття на роботу працівника з нефіксованим робочим часом?

Так, при прийнятті на роботу працівника з нефіксованим робочим часом з ним укладається письмовий трудовий договір, видається наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та повідомляється орган Державної податкової служби про прийняття працівника на роботу.

Якщо працівник з нефіксованим робочим часом протягом календарного місяця не виконував роботу, чи нараховується йому заробітна плата?

Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години.

Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором (частина 12 статті 211 КЗпП України).

Що означає робота з нефіксованим робочим часом?

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом (ТДНЧ) – це спосіб організації виконання роботи, при якому працівник виконує свої трудові обов'язки періодично тільки у разі потреби за вимогою роботодавця.

При цьому максимальна тривалість роботи не може перевищувати нормальної тривалості - 40 годин на тиждень.

Оплаті підлягає вся фактично виконана працівником робота, але оплата не може бути меншою, ніж за 32 години роботи на місяць.

Працівники з нефіксованим робочим часом мають всі права і гарантії, передбачені трудовим законодавством (в тому числі, право на щорічні відпустки, на вихідні дні, на оплату праці у підвищеному розмірі за роботу у нічний час, у вихідні дні, у шкідливих умовах тощо) (стаття 21-1 КЗпП України).

Які є підстави для проведення заходів контролю з питань законодавства про працю?

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

- за зверненням фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності);

- за дорученням Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єктів господарювання у відповідній сфері у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави;

- настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання;
- за зверненням посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства;
- за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;
- у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року;
- звернення профспілок за дорученням працівника.

У яких випадках проводяться перевірки з питань додержання законодавства про працю?

У період дії воєнного стану Державна служба України з питань праці та її територіальні органи можуть здійснювати заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Чи може роботодавець оскаржити припис про усунення порушень законодавства про працю?

Так, може.

Припис про усунення виявлених порушень може бути оскаржений роботодавцем до суду протягом 10 календарних днів (частина третя статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Що має робити працівник, якщо він не погоджується із наказом про призупинення дії трудового договору?

В такому випадку працівник особисто або через профспілку може оскаржити такий наказ до Державної служби України з питань праці або її територіальних органів.

У разі відсутності підстав для призупинення дії трудового договору інспектор праці може внести припис про усунення виявлених порушень (за погодженням військової адміністрації).

Такий припис є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня його отримання.

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, виданим до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», таким працівником (працівниками) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до Державної служби України з питань праці, або її територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

Чи треба погоджувати наказ про призупинення дії трудового договору на державному або приватному підприємстві?

Ні, погодження з військовою адміністрацією здійснюється тільки у разі призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування (абзац другий частини другої статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Працівниця виїхала за межі України у березні. Їй була надана відпустка без збереження заробітної плати до закінчення воєнного стану. Чи враховується фактично використана працівницею кількість днів відпустки до 90 календарних днів?

Ні, обмеження щодо тривалості відпустки без збереження заробітної плати встановлені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин».

Відповідно, облік 90 календарних днів відпустки без збереження заробітної плати обліковується з дати набрання чинності зазначеним Законом.

Працівник виїхав з місця проживання у зв'язку із бойовими діями. Чи може роботодавець відмовити йому у наданні відпустки без збереження заробітної плати?

Ні, роботодавець не може відмовити працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, у наданні відпустки без збереження заробітної плати, але її тривалість не може перевищувати 90 календарних днів.

Водночас, за домовленістю сторін така відпустка може надаватись на більший термін, який не може перевищувати періоду дії воєнного стану.

Працівник має кілька невикористаних відпусток за попередні роки. Чи може роботодавець надати їх під час дії воєнного стану?

Так, може.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки (стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Але це його право, а не обов'язок.

Чи може роботодавець видати працівникам трудові книжки?

Роботодавець може видати працівникові трудову книжку:

- У разі звільнення (стаття 47 Кодексу законів про працю України);

- Після завершення включення Пенсійним фондом України до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників (пункт 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі»);

- Під час дії воєнного стану (стаття 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Видача трудової книжки працівникові здійснюється під підпис.

Чи можна збільшити норму тривалості робочого часу для неповнолітніх працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури?

Ні, не можна.

Тривалість робочого часу неповнолітніх визначена статтею 51 Кодексу законів про працю України і не може перевищувати для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

Як здійснюється оплата праці у разі збільшення норми тривалості робочого часу?

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу понад 40 годин на тиждень, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

Які підприємства належать до об'єктів критичної інфраструктури?

Порядок віднесення об'єктів до об'єктів критичної інфраструктури затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 № 1109.

Підприємство працює за п'ятиденним робочим тижнем. Роботодавець пропонує запровадити шестиденний робочий тиждень з метою зменшення тривалості робочого дня. Чи треба таке рішення погоджувати з військовою адміністрацією?

Ні, погоджувати таке рішення військовою адміністрацією не потрібно.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється виключно роботодавцем (частина третя статті 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

На підприємстві з квітня 2022 року запроваджена тривалість робочого часу 50 годин на тиждень. Чи можна зберігати таку тривалість роботи і надалі?

Так, але тільки за умови, якщо підприємство належить до критичної інфраструктури.

В інших випадках норма тривалості робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Чи потрібно повідомляти працівника про зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу?

Так, потрібно.

Таке повідомлення має бути здійснено до запровадження змінених умов, повідомлення про зміну істотних умов праці за два місяці під час дії воєнного стану не застосовується.

Чи поширюється Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування?

Так, норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» поширюються на державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Чи може роботодавець на прохання працівника виплатити заробітну плату за весь час щорічної відпустки одночасно із виплатою заробітної плати?

Так, якщо така можливість передбачена трудовим або колективним договором.

Якщо така можливість не передбачена, то роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові заробітну плату за час відпустки до її початку.

Працівник проходить військову службу за контрактом кілька років. Чи повинен роботодавець виплачувати йому середній заробіток за час служби?

Починаючи з дати набуття чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (з 19.07.2022) роботодавець зберігає за працівником, який проходить службу, місце роботи і посаду.

Середній заробіток має бути виплачений такому працівнику по 18.07.2022 включно, у найближчий строк, установлений для виплати заробітної плати (стаття 115 Кодексу законів про працю України).

Чи можна повідомити працівника про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів за допомогою електронних засобів зв'язку (наприклад, шляхом направлення повідомлення на електронну пошту)?

Ні, не можна. Інформація про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору доводиться працівнику під підпис.

Працівник призваний на військову службу у лютому 2022 року. Чи має він право на щорічну відпустку за час проходження служби?

Так, має право частково – з дня призову і до дня набуття чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», тобто по 18.07.2022 включно.

В яких випадках роботодавець під час дії воєнного стану зобов'язаний надати відпустку без збереження заробітної плати на вимогу працівника?

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку відповідно до вимог статті 25 Закону України «Про відпустки».

Роботодавець не може відмовити у наданні відпустки без збереження заробітної плати на визначені законодавством строки наступним категоріям працівників (крім працівників, що залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури):

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, які фактично здійснюють догляд за дитиною, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;

3-1) матері або іншій особі, яка фактично здійснює догляд за дитиною, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

4) учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України - тривалістю до 14 календарних днів щорічно.

Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту", - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчирки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та

назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;

18) працівникам на період проведення у відповідному населеному пункті антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях.

Чи може роботодавець відмовити у наданні відпустки?

Так, роботодавець може відмовити у наданні працівнику відпустки, але у випадках, коли така відпустка надається за угодою сторін.

Статтею 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити

працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Всім іншим працівникам, як у мирний час так і під час дії воєнного стану, може бути відмовлено у наданні тільки тих відпусток, надання яких здійснюється за угодою між працівником і роботодавцем.

Так, наприклад, протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» (15 календарних днів).

Відповідно, оскільки така відпустка без збереження заробітної плати надається за угодою між працівником і роботодавцем, роботодавець може відмовити працівнику у наданні такої відпустки (угода не відбулася).

Відповідно до статті 79 Кодексу законів про працю України черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників.

При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом (стаття 80 Кодексу законів про працю України).

Таким чином, роботодавець може відмовити працівнику у наданні щорічної відпустки поза строками, визначеними графіком відпусток.

Роботодавець не може відмовити працівникам, які не залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, у наданні відпусток, надання яких здійснюється в обов'язковому порядку (щорічні відпустки у встановлені графіком строки, навчальні, творчі, для участі у змаганнях, працівникам, які мають дітей тощо).

Чи нараховується матеріальна допомога на оздоровлення бібліотекарів під час надання щорічної відпустки, коли оголошено воєнний стан?

Так, працівники бібліотек мають право на допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі посадового окладу під час дії воєнного стану.

Відповідно до статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу» працівники бібліотек мають право на допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі посадового окладу, а також матеріальну допомогу для вирішення соціально-побутових питань та доплату за вислугу років у розмірах та порядку, що встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану визначаються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Зазначений Закон не передбачає скасування вимог статті 30 Закону України «Про бібліотеки і бібліотечну справу».

Таким чином, бібліотекарі мають право на допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки у розмірі посадового окладу під час дії воєнного стану.

Чи може роботодавець вимагати, щоб під час простою працівники виконували свою роботу дистанційно?

Ні, під час простою працівники не виконують свої обов'язки, передбачені трудовим договором.

Відповідно до статті 34 Кодексу законів про працю України простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Під час простою працівник не виконує трудові обов'язки, визначені трудовим договором.

Місце перебування працівника під час цілоденного простою законодавством не визначено, тому визначається безпосередньо роботодавцем шляхом видання розпорядчого документа (наказу або розпорядження).

Якщо роботодавець визначив, що під час простою працівники мають перебувати на робочому місці - то працівники знаходяться на робочому місці відповідно до встановленого режиму роботи, але при цьому не виконують свої посадові обов'язки.

У разі, якщо працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки, в тому числі і за межами адміністративної будівлі роботодавця, - це є роботою (дистанційною або надомною) і підлягає оплаті відповідно до встановлених умов оплати праці.

Чи можу я достроково припинити відпустку для догляду за дитиною? Роботодавець заперечує, щоб я виходила на роботу.

Так, працівник може припинити відпустку для догляду за дитиною письмово повідомити роботодавця про таке рішення не пізніше як за 10 календарних днів до дня виходу на роботу.

Відповідно до статті 179 Кодексу законів про працю України за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, одному з батьків дитини в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Зазначені відпустки для догляду за дитиною можуть бути використані повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами дитини, які фактично здійснюють догляд за нею, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

За бажанням матері, батька дитини або осіб, які фактично здійснюють догляд за дитиною, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Особи, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, повинні повідомити роботодавця про дострокове припинення такої відпустки не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки.

Таким чином, у разі дострокового припинення відпустки для догляду за дитиною працівник має письмово повідомити роботодавця про таке рішення не пізніше як за 10 календарних днів до дня виходу на роботу.

Згода роботодавця для дострокового припинення відпустки для догляду за дитиною не потрібна.

Чи може бабуся, яка офіційно працює на роботі, взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо мати дитини являється підприємцем III групи і її чоловік також являється підприємцем III групи?

Ні, не може. Батьки дитини не є працівниками і не можуть вийти на роботу до закінчення такої відпустки.

Статтею 18 Закону України «Про відпустки» передбачено, що після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Відповідно до статті 20 Закону України «Про відпустки» відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою матері, батька дитини або осіб, які фактично доглядають за дитиною, повністю або частково в межах встановленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Особам, які фактично доглядають за дитиною (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків і батьків-вихователів), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) одного з батьків дитини про те, що він (вона) вийшов (вийшла) на роботу до закінчення терміну цієї відпустки.

Оскільки батьки дитини не є працівниками (не перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями або фізичною особою), вони не можуть вийти на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і, відповідно, не можуть надати таку довідку.

За таких умов надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку бабусі неможливо.

До війни підприємство працювало безперервно (3-змінний графік роботи). Зараз є потреба працювати в одну зміну (лише вдень), але при цьому робоча зміна буде не 8, а 12 годин. Яким чином можна встановити 12-годинний робочий день? Чи обов'язково погоджувати із профспілкою? Чи достатньо розпорядження (наказу) роботодавця?

Такий режим встановити можливо, але цього необхідно запровадити підсумований облік робочого часу, яке обов'язково потрібно погодити із профспілкою.

Відповідно до статті 61 Кодексу законів про працю України в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

В умовах воєнного стану не застосовується попередження працівників про зміну істотних умов праці (режиму роботи) за два місяці (стаття 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»), запровадження підсумованого обліку робочого часу може оформлюватися розпорядчим документом роботодавця, але при цьому необхідна згода первинної профспілкової організації.

Працівник, призваний на службу, загинув. Коли підприємство може припинити виплату середнього заробітку?

Виплата середнього заробітку припиняється з наступного дня після загибелі працівника.

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України (в редакції, що діяла до 19.07.2022) за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в 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.

Відповідно до статті 24 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» загиблий (померлий) військовослужбовець виключається із списків особового складу військової частини (військового навчального закладу, установи тощо) з наступного після загибелі (смерті) дня, військовослужбовець, визнаний у встановленому законом порядку безвісно відсутнім або оголошений померлим, - з дня набрання законної сили рішенням суду.

Таким чином, підприємство має припинити виплату середнього заробітку такому працівнику з дати виключення його із особового складу військової частини, якщо факт мав місце до 19.07.2022 (дата внесення змін до статті 119 КЗпП України).

Чи виплачується педагогічним працівникам матеріальна допомога на оздоровлення під час воєнного стану?

Так, педагогічні працівники мають право на матеріальну допомогу на оздоровлення при наданні щорічної відпустки під час дії воєнного стану.

Статтею 57 Закону України «Про освіту» передбачено, що держава забезпечує педагогічним і науково-педагогічним працівникам, зокрема, виплату допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) при наданні щорічної відпустки.

Чинне законодавство не передбачає скасування зазначеної норми під час воєнного стану.

Підприємство працює в умовах воєнного стану, термін дії атестації робочих місць за умовами праці завершується у травні 2022 року. Чи може підприємство продовжити своїм наказом термін дії атестації робочих місць за умовами праці на період воєнного стану?

Ні, підприємство не може продовжити термін дії атестації робочих місць за умовами праці у зв'язку із воєнним станом.

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють процес проведення атестації робочих місць за умовами праці на підприємстві є Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від

01.08.1992 № 442 та Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджені постановою Міністерства праці України і Головним санітарним лікарем України від 01.09.1992 № 41.

Відповідно до Порядку проведення атестації, атестація робочих місць за умовами праці проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначається наказом по підприємству в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років.

При докорінній зміні умов і характеру праці проводиться позачергова атестація.

Результати атестації чинні протягом 5 років після їх затвердження до дати видання наказу на підприємстві про результати проведення чергової атестації.

Відповідальність за своєчасне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Чинні нормативно-правові акти, що регулюють питання проведення атестації не передбачають можливості її відтермінування та продовження строків дії у зв'язку із введенням воєнного стану в Україні.

Чи можна призупинити дію трудового договору з працівниками в місті, де не ведуться бойові дії, працівник може виконувати свою роботу, а підприємство цю роботу може надати? Підприємство не зупинило свою діяльність.

Ні, не можна.

Статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачена можливість призупинення дії трудового договору.

Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Тобто, для призупинення дії трудового договору необхідна наявність двох умов: роботодавець не може забезпечити працівника роботою і працівник не може її виконувати.

Працівник 6 місяців перебував у відпустці без збереження заробітної плати у зв'язку із карантинном, потім 2 місяці – у зв'язку із бойовими діями. Чи має він право на додаткову щорічну відпустку за особливий характер праці?

Так, має, але тривалістю, пропорційною відпрацьованому робочому часу у відповідному робочому році, за який надається додаткова щорічна відпустка.

Відповідно до статті 9 Закону України «Про відпустки» до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади;

2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці;

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Таким чином, період відпустки без збереження заробітної плати не дає права на щорічну додаткову відпустку за особливою характером праці.

Тому при наданні такої відпустки за робочий рік, її тривалість визначається пропорційно часу фактичної роботи у відповідних умовах (із виключенням періодів відпусток без збереження заробітної плати).

Працівник, призваний на службу, потрапив у полон. Чи має підприємство зберігати за ним середній заробіток?

Так, підприємство зобов'язано зберігати за працівником, який був призваний на військову службу і потрапив у полон, середній заробіток до його повернення із полону по 18.07.2022 включно.

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в 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 і посада 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.

Зазначені гарантії 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) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України 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. По 18.07.2022 включно за такими працівниками зберігався середній заробіток.

Працівник працює на підприємстві 11 місяців. Відповідно до графіку відпусток має йти у відпустку, але роботодавець відмовляє у наданні 24 календарних днів відпустки (згоден надати 22 дні) з мотивів воєнного стану. Чи має право працівник на відпустку повної тривалості?

Так, працівник має право на щорічну відпустку повної тривалості - 24 календарні дні.

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу.

Таким чином, працівник, який працює на підприємстві 11 місяців, має право на всі види щорічних відпусток повної тривалості.

Звертаємо увагу, що відповідно до статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Чи можна працівнику в якого щорічна основна відпустка складає 24 календарні дні надати додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю 7 календарних днів (період роботи дозволяє) під час військового стану?

Так, додаткові відпустки під час дії воєнного стану надаються без обмежень.

Відповідно до статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

Таким чином, зазначена норма не обмежує права працівника на одержання щорічних додаткових та інших відпусток, передбачених законодавством.

В той же час, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Чи дає період відпустки без збереження заробітної плати під час воєнного стану право на щорічну відпустку?

Так, дає.

Статтею 9 Закону України «Про відпустки» передбачено, що до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються, зокрема, час, коли:

1) працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада);

2) такому працівнику не виплачувалась заробітна плата у зв'язку з перебуванням у відпустці без збереження заробітної плати, передбаченої статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки».

Тривалість відпусток без збереження заробітної плати, які надаються за угодою сторін відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки», обмежена 15 календарними днями на рік.

Разом з тим, особливості трудових відносин у період воєнного стану, не передбачені іншими актами трудового законодавства, визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Зокрема, статтею 12 цього Закону передбачено, що протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону про відпустки.

Таким чином, відпустка без збереження заробітної плати, яка надається упродовж дії воєнного стану, надається відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки» і включається до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку.

Яка тривалість відпустки педагогічних працівників під час дії воєнного стану?

Тривалість відпустки педагогічних працівників під час дії воєнного стану становить 24 календарні дні.

Відповідно до статті 6 Закону України «Про відпустки» педагогічним працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам».

Відповідно до Порядку педагогічним працівникам закладів освіти та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Графік надання відпусток педагогічним працівникам складається з урахуванням можливості проведення регулярних консультацій для учнів, складання іспитів якими перенесено на осінь.

За бажанням педагогічних працівників частина щорічної основної відпустки замінюється грошовою компенсацією за можливості забезпечення їх у відповідний період роботою.

При цьому тривалість наданої працівникові щорічної основної відпустки не повинна бути менша ніж 24 календарних дні.

Таким чином, оскільки відповідно до статті 12 Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні, залишок основної щорічної відпустки може бути замінено грошовою компенсацією, в тому числі при звільненні, або він може бути наданий в інший канікулярний період.

Чи будуть вихідними днями 25 квітня, 2 травня та 9 травня?

Статтею 73 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) встановлено 9 святкових днів (зокрема 1 травня – День праці, 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні) та 4 неробочі дні – релігійні свята, в які не проводиться робота (7 січня і 25 грудня – Різдво Христове, один день (неділя) – Пасха (Великдень), один день (неділя) – Трійця).

Відповідно до статті 67 КЗпП у випадку, коли святковий або неробочий день, визначений статтею 73 КЗпП України, збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Таким чином, навесні 2022 року мали б бути вихідними днями понеділки 25 квітня (перенесення вихідного з 24.04.2022), 2 травня (перенесення вихідного з 01.05.2022) та 9 травня (святковий день).

Однак статтею 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено інші правила на період воєнного стану, а саме призупинено дію статті 73 КЗпП щодо визначення святкових і неробочих днів.

Тому 25 квітня, 2 травня та 9 травня є звичайними робочими днями, робота в які оплачується у звичайному порядку (під час воєнного стану).

Як оплачується робота у вихідні дні під час воєнного стану?

Відповідно до частини шостої статті 6 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої-п'ятої статті 67 та статей 71-73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП).

Таким чином, не застосовуються способи компенсації за роботу у вихідний день, передбачені статтею 72 КЗпП.

У разі роботи працівника у вихідний день оплата здійснюється за фактично виконану роботу як у робочий день.

(Відповідно до статті 72 КЗпП робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 КЗпП).

Чи проводиться атестація робочих місць, коли на підприємстві оголошено простій ?

Відповідно до частини першої статті 34 КЗпП України, простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

В умовах простою атестація не проводиться у цехах, дільницях, виробництвах, на робочих місцях працівників, де зупинено роботу у зв'язку з відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Чи проводиться атестація робочих місць за умовами праці під час військового стану?

Так, атестація може проводитись (і є обов'язковою для робочих місць із наявними шкідливими виробничими факторами).

Разом з тим, відповідно до пункту 3.4 Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України та Головним санітарним лікарем України від 01.09.1992 № 41, лабораторно-інструментальні дослідження фізичних, хімічних, біологічних, визначення психофізіологічних факторів проводяться в процесі роботи у характерних (типових) виробничих умовах, при справних і ефективно діючих засобах колективного і індивідуального захисту.

За відсутності типових виробничих умов, зокрема, коли виробничий процес на окремих виробництвах, цехах, робочих місцях працівників зупинений, атестація не проводиться.

Підприємством має бути проведена атестація робочих місць на тих робочих місцях, де триває виробничий процес за типових виробничих умов.

Атестація має бути також проведеною на робочих місцях, на яких відновлено виробничий процес у типових виробничих умовах.

Чи зараховується пільговий стаж роботи для працівників у разі неритмічної роботи підприємства чи організації в умовах військового стану?

Так, пільговий стаж роботи працівників, зайнятих на виробництвах, робочих місцях, передбачених Списками виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 461 зараховується, підрахунок пільгового стажу здійснюється у відповідності до пункту 7 Порядку застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджених наказом Міністерства праці України від 18.11.2005 № 383, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 01.12.2005 за № 1451/11731.

Чи оплачується лікарняний під час простою?

Простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Законодавством не визначено умови щодо присутності/відсутності працівників на робочому місці під час простою, місце перебування таких працівників встановлюється роботодавцем.

Відповідно до статті 22 Закону України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” встановлено, що допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати у разі настання в неї страхового випадку.

Таким чином, у разі настання у застрахованої особи, яка перебуває у простой та згідно із наказом роботодавця про запровадження простою зобов’язана бути присутньою на робочому місці (або іншому місці, визначеному роботодавцем) з відповідним режимом роботи, одного із страхових випадків, визначених статтею 22 Закону, допомога по тимчасовій непрацездатності надається на загальних підставах, зокрема відповідно до норм статей 22 та 24 Закону, за дні непрацездатності, за які працівник втрачає оплату.

Водночас, якщо відповідний страховий випадок настав у застрахованої особи, яка згідно з наказом роботодавця про запровадження простою не зобов’язана перебувати на робочому місці і не втрачає оплату за час простою, підстав для здійснення виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності, на думку Держпраці, немає.

При цьому слід зазначити, що рішення про призначення або відмову у призначенні допомоги по тимчасовій непрацездатності має прийматися комісією (уповноваженим) із соціального страхування, що створюється (обирається) на підприємстві, в установі, організації, із урахуванням вищевикладеного.

Чи можливо отримати допомогу по безробіттю в умовах воєнного стану?

Нарахування та виплата допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану здійснюється з урахуванням особливостей, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.2022 № 334, зокрема статус безробітного надається особі, зазначеній в частині першій статті 43 Закону України „Про зайнятість населення”, з першого дня реєстрації її у центрі зайнятості за її особистою заявою.

Реєстрація безробітного здійснюється в день подання особою, яка шукає роботу, заяви про надання статусу безробітного до обраного нею міського, районного, міськрайонного центру зайнятості або філії регіонального центру зайнятості особисто, під час безпосереднього відвідування, в електронній формі за допомогою засобів Єдиного державного вебпорталу електронних послуг (далі - Портал Дія), у тому числі мобільного додатку Порталу Дія, або за допомогою засобів телекомунікаційного зв’язку.

Заява про надання статусу безробітного, про призначення допомоги по безробіттю та про припинення реєстрації безробітного може подаватися засобами мобільного додатку Порталу Дія особою, яка після введення воєнного стану, має та/або мала визначене місце роботи на території адміністративно-територіальних одиниць, визначених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 березня 2022 р. № 204 „Про затвердження переліку адміністративно-територіальних одиниць, на території яких надається допомога застрахованим особам в рамках Програми „єПідтримка”.”

Хто має право на допомогу по безробіттю?

Право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Право на допомогу по безробіттю зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна.

Відповідно до частини першої статті 43 Закону України „Про зайнятість населення” статус безробітного може набути:

- 1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи,*
- 2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого статтею 26 Закону України „Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України „Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю” та „Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю”;*
- 3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.*

Як надається допомога по вагітності та пологах у період простою?

За період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами застрахованій особі надається допомога по вагітності та пологах у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу).

Підставою для призначення допомоги по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності.

Відповідно до частини третьої статті 25 Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” у разі надання застрахованій особі відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у період простою підприємства, установи, організації не з вини застрахованої особи, щорічної (основної чи додаткової) відпустки, відпустки без збереження заробітної плати, додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, творчої відпустки допомога по вагітності та пологах надається з дня виникнення права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

Чи надається допомога по вагітності та пологах в умовах воєнного стану?

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для

догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Відповідно до статті 25 Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами застрахованій особі надається допомога по вагітності та пологах у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу).

Підставою для призначення допомоги по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності.

Чи оплачується лікарняний під час призупинення дії трудового договору?

У зв'язку з військовою агресією проти України в умовах воєнного стану дія трудового договору може бути призупинена, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Відповідно до статті 22 Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї страхового випадку.

Таким чином, у період призупинення трудового договору, припиняється виплата заробітної плати, та відповідно втрачається право працівника на матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу).

Зазначимо, згідно зі статтею 13 Закону України „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військовою агресією проти України.

Чи застосовується до працівників, які вивільняються під час воєнного стану, вимоги законодавства щодо попередження за два місяці та пропонування іншої роботи?

Частиною четвертою статті 49-2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) передбачено, що вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

Відповідно до частин першої - третьої статті 49-2 КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, крім випадків, передбачених цим Кодексом.

Положення частини четвертої статті 492 КЗпП стосуються виключно тих працівників, зміна організації виробництва і праці безпосередньо пов'язана з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» (далі – Закон № 3543-ХІІ) мобілізація це комплекс заходів, здійснюваних з метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій на функціонування в умовах особливого періоду, а Збройних Сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту - на організацію і штати воєнного часу. Для працівників підприємств, установ, організацій, в яких зміни в організації виробництва і праці не пов'язані із виконанням мобілізаційних завдань, які продовжують роботу під час воєнного стану і не залучаються до мобілізаційних заходів, вимоги частин першої - третьої статті 49-2 КЗпП застосовуються у повному обсязі.

Враховуючи вищевикладене, у випадку вивільнення працівників під час дії воєнного стану у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, не пов'язаними із виконанням мобілізаційних завдань, застосовується порядок, передбачений Главою III-A КЗпП, за виключенням вимог статті 43 КЗпП щодо попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника.

Які вимоги до працівників, які обслуговують електроустановки?

Працівники, що обслуговують електроустановки, зобов'язані знати ПБЕЕС відповідно до займаної посади чи роботи, яку вони виконують, і мати відповідну групу з електробезпеки згідно з такими вимогами:

1) для одержання групи I, незалежно від посади і фаху, необхідно пройти інструктаж з електробезпеки під час роботи в даній електроустановці з оформленням в журналі реєстрації інструктажів з питань охорони праці.

Інструктаж з електробезпеки на I групу має провадити особа, відповідальна за електрогосподарство, або, за її письмовим розпорядженням, - особа зі складу електротехнічних працівників з групою III.

Мінімальний стаж роботи в електроустановках і видання посвідчень працівникам з групою I не вимагаються;

2) особам молодшим за 18 років, не дозволяється присвоювати групу вище II;

3) для присвоєння чергової групи з електробезпеки необхідно мати мінімальний стаж роботи в електроустановках з попередньою групою, зазначеній у додатку I ПБЕЕС;

4) для одержання груп II-III працівники мають:

а) чітко усвідомлювати небезпеку, пов'язану з роботою в електроустановках;

б) знати і уміти застосувати на практиці ці та інші правила безпеки в обсязі, потрібному для роботи, яка виконується;

в) знати будову і улаштування електроустановок;

г) уміти практично надавати першу допомогу потерпілим в разі нещасних випадків, в тому числі застосовувати способи штучного дихання і зовнішнього масажу серця;

5) для одержання груп IV-V додатково необхідно знати компонування електроустановок і вміти організувати безпечне проведення робіт, уміти навчити працівників інших груп Правилам безпеки і наданню першої допомоги потерпілим від електричного струму;

б) для одержання групи V необхідно також розуміти, чим викликані вимоги пунктів Правил безпечної експлуатації електроустановок.

Як організовується оперативне обслуговування електроустановок?

Оперативне обслуговування електроустановок може здійснюватися як місцевими оперативними чи оперативно-ремонтними працівниками, за якими закріплена ця електроустановка, так і виїзними, за якими закріплена група електроустановок.

Вид оперативного обслуговування, кількість оперативних працівників в зміну чи на електроустановці визначаються особою, відповідальною за електрогосподарство, за узгодженням з керівництвом підприємства (організації) і зазначається в місцевих інструкціях.

До оперативного обслуговування електроустановок допускаються працівники, які знають оперативні схеми, посадові і експлуатаційні інструкції, інструкції з охорони праці, особливості обладнання і пройшли навчання, дублювання та перевірку знань цих ПБЕЕС та ПТЕ.

Які організаційні заходи, що забезпечують працівників під час роботи?

Роботи підвищеної небезпеки стосовно їх організації поділяються на такі, що виконуються: за нарядами-допуском, за розпорядженням та в порядку поточної експлуатації.

Організаційними заходами, якими досягається безпека робіт, є:

- затвердження переліку робіт, що виконуються за нарядами, розпорядженнями і в порядку поточної експлуатації;

- призначення осіб, відповідальних за безпечне проведення робіт;

- оформлення робіт нарядами, розпорядженням або затвердженням переліку робіт, що виконуються в порядку поточної експлуатації;

- підготовка робочих місць;

- допуск до роботи;

- нагляд під час виконання робіт;

- переведення на інше робоче місце;

- оформлення перерв в роботі та її закінчення.

Який порядок прийняття в експлуатацію об'єктів систем газопостачання?

До прийняття в експлуатацію систем газопостачання природного газу та ЗВГ установки і газопроводи повинні бути випробувані на міцність і щільність.

При введенні в експлуатацію (до пуску газу) обладнання і газопроводи повинні бути піддані контрольному опресовуванню.

До пуску газу на об'єкти систем газопостачання складається акт приймання в експлуатацію об'єктів систем газопостачання та акти згідно з вимогами ДБН В.2.5-20-2001 "Газопостачання".

Прийняття в експлуатацію об'єктів систем газопостачання населених пунктів і промислових підприємств здійснюється на підставі зареєстрованої декларації або виданого сертифіката.

Забороняється прийняття в експлуатацію незакінчених будівництвом об'єктів систем газопостачання, в тому числі підземних сталевих газопроводів і резервуарів, не забезпечених ЕХЗ від корозії.

Як провести розслідування нещасного випадку, якщо місце його настання розташовано на тимчасово окупованій території?

Якщо проведення розслідування є неможливим через загрозу життю та здоров'ю членам комісії, необхідно максимально фіксувати, збирати та документувати інформацію про нещасні випадки на виробництві, яка надходить або стає відомою, з метою їх подальшого розслідування у відповідності до вимог Порядку розслідування після нормалізації ситуації.

Вже розпочаті та незавершені через бойові дії розслідування нещасних випадків допустимо продовжити до створення безпечних і належних умов щодо їх завершення.

Як установити осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до нещасного випадку, в частині розслідування нещасного випадку, що стався внаслідок ведення бойових дій?

Комісії з розслідування нещасного випадку слід зазначати, що такі особи не встановлені, з огляду на відсутність відповідного нормативно-правового акта з охорони та гігієни праці, який регулює зазначене питання або зазначати «Збройні сили РФ», якщо такий факт є достеменно відомий комісії з розслідування

Яким чином визначити вид події, що призвела до нещасного випадку з працівником в результаті ведення бойових дій, причини нещасного випадку та обладнання, експлуатація якого призвела до його настання?

Для визначення виду події, що призвела до нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) під час виконання трудових (посадових) обов'язків в результаті ведення бойових дій, комісії з розслідування (спеціального розслідування) слід застосовувати код події 23, зазначений у Класифікаторі видів подій, причин, обладнання, устаткування, машин, механізмів, транспортних засобів, що призвели до настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння), аварії, наведеному в додатку 9 до Порядку (далі – Класифікатор).

Для визначення причини такого нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), комісії з розслідування (спеціального розслідування) слід застосовувати код причини 42, зазначений в Класифікаторі.

Для визначення обладнання, устаткування, машин, механізмів, транспортних засобів, експлуатація яких призвела до настання такого нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), комісії з розслідування (спеціального розслідування) слід застосовувати код обладнання 969, зазначений у Класифікаторі.

Як повинен діяти роботодавець, якщо працівника поранено або він загинув внаслідок бойових дій?

Нещасні випадки, які трапляються з працівниками під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків в результаті ведення бойових дій, незалежно від наявності при цьому впливу небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів, підлягають розслідуванню згідно з вимогами Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 № 337, та у подальшому, забезпеченню державою гарантій реалізації застрахованими особами своїх конституційних прав на соціальний захист.

Чи залишається настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання, підставою для здійснення позапланового заходу державного нагляду (контролю) під час дії воєнного стану?

Ні, згідно з пунктом 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану», 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», припинено.

Як надати повідомлення про нещасний випадок зі смертельним або тяжким наслідком за тимчасової неможливості визначення кандидатур представників підприємства до складу комісії?

В такому разі, повідомлення надається із заповненням всіх даних, крім кандидатур представників підприємства.

У відповідній графі зазначається пояснення. За першої ж нагоди щодо можливості визначення кандидатур представників підприємства до складу комісії – надіслати необхідну інформацію територіальному органу Держпраці.

Як діяти, якщо не має змоги оформити документи на отримання дозволу під час воєнного стану?

На час воєнного стану ряд робіт та обладнання підвищеної небезпеки, визначені у постанові КМУ від 24.03.2022 №357, можна виконувати та експлуатувати на підставі декларації відповідності (замість необхідності отримувати дозвіл).

Також, на період воєнного стану, виконання робіт та експлуатація обладнання підвищеної небезпеки може здійснюватись на підставі подання до Міністерства

економіки декларації про провадження господарської діяльності, що містить відомості відображенні у додатку 1 постанови КМУ від 18.03.2022 №314.

Однак, не пізніше одного місяця після припинення чи скасування воєнного стану необхідно буде отримати відповідні дозволи.

Чи діють дозволи Держпраці в інших регіонах України?

Так. Дія дозволу поширюється на всю територію України.

Роботодавець повинен лише письмово повідомити управління Держпраці у відповідній області, в якій він має намір виконувати роботи або експлуатувати обладнання підвищеної небезпеки.

Як діяти, якщо закінчився строк дії дозволу під час воєнного стану?

Строк дії дозволів на експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки та на виконання робіт підвищеної небезпеки, який закінчився в період дії воєнного стану, автоматично продовжується на період дії воєнного стану і протягом одного місяця після його припинення чи скасування.

Як отримати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатації обладнання підвищеної небезпеки? Як зареєструвати декларацію відповідності матеріально-технічної бази вимогам законодавства з питань охорони праці та отримати інші послуги Держпраці?

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.02.2022 № 165 (зі змінами внесеними постановою від 09.03.2022 №233), зупинено строки надання адміністративних послуг суб'єктами їх надання та строки видачі дозвільними органами документів дозвільного характеру на час воєнного стану в Україні.

Зупинені строки будуть поновлені у місячний строк після припинення чи скасування воєнного стану на відповідній території України.

Тиким чином, територіальні органи Держпраці у період воєнного стану продовжують реєстрацію декларацій, видачу дозволів та надання інших адміністративних послуг.

Документи на видачу дозволів, реєстрацію декларації, а також на отримання інших адміністративних послуг Держпраці подаються через центри надання адміністративних послуг.

Декларацію також можна подати в електронному вигляді, через [Портал електронних сервісів Мінекономіки](#).

Чи проводяться перевірки з ринкового нагляду під час воєнного стану?

На період воєнного стану припиняється проведення планових та позапланових перевірок з державного ринкового нагляду.

Чи будуть застосовані штрафні санкції за невиконання винесених рішень про обмежувальні (коригувальні) заходи за результатами проведених перевірок характеристик продукції в рамках ринкового нагляду

За наявності фізичної можливості, усі обмежувальні (коригувальні) заходи прийняті за результатами заходів державного ринкового нагляду проведеними до початку військової агресії фашистської росії - будуть продовжені або скасовані.

Жодних санкцій за невиконання відповідних заходів у період воєнного стану з боку Держпраці застосовано не буде.

Які повноваження Державної служби України з питань праці у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки? Хто відповідає за ліквідацію наслідків аварій?

До повноважень Державної служби України з питань праці у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки, належать здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки.

Держпраці відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний нагляд (контроль) у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки та потенційно небезпечними об'єктами, з питань проведення ідентифікації та декларування безпеки об'єктів підвищеної небезпеки.

Здійснення необхідних заходів, спрямованих на запобігання виникненню аварій та надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, обмеження та ліквідацію їх наслідків належить до повноважень Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, районних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

Як аналізувати небезпеки підприємства (об'єкта)?

Аналіз небезпеки підприємства (об'єкта) проводиться на основі докладного розгляду його стану згідно з вимогами нормативної документації, рекомендацій довідкової і науково-технічної літератури, а також з урахуванням аварій і аварійних ситуацій, що відбувалися на ньому та аналогічних підприємствах (об'єктах).

Під час аналізу небезпеки підприємства (об'єкта) потрібно визначити всі можливі аварійні ситуації і аварії, в тому числі й малоймовірні, з катастрофічними наслідками, які можуть виникати на підприємстві, розглянути сценарії їхнього розвитку і оцінити наслідки.

Виявлення можливостей і умов виникнення аварій має виконуватись на основі аналізу особливостей роботи як окремого обладнання (апаратів, машин тощо), так і їх групи (технологічних блоків), а також з урахуванням небезпечних властивостей речовин і матеріалів, що використовуються у виробництві.

Для виявлених потенційно небезпечних об'єктів потрібно прогнозувати сценарії виникнення і розвитку можливих аварій, що призводять до реалізації потенційних небезпек.

Сценарій має починатися з події (стадії), що утворює безпосередню загрозу виходу технологічного процесу з-під контролю й виникнення аварії.

При цьому слід враховувати параметри стану речовин (температура, тиск, агрегатний стан тощо) і стан обладнання, які відповідають як нормальному технологічному режиму, так і режимам, які можливі при настанні й розвитку аварії.

Який порядок відключення засобів контролю за роботою машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки?

На підприємстві повинен бути розроблений порядок на планові або позапланові відключення засобів вимірювання, систем і засобів автоматизації, відмова яких може призвести до зупинення виробничого процесу з важкими економічними наслідками, блокування випуску продукції, шкідливого впливу на навколишнє середовище, а також до порушення вимог чинних нормативно-правових актів.

Це стосується мирного часу та воєнного стану. Особливих умов немає.

Як організовується боротьба з аварією?

Для забезпечення ефективної боротьби з аварією на всіх рівнях її розвитку наказом створюється штаб, функціями якого є:

збір і реєстрація інформації про хід розвитку аварії та вжиті заходи щодо боротьби з нею;

поточна оцінка інформації і прийняття рішень щодо оперативних дій в зоні аварії та поза її межами;

координація дій персоналу підприємства і всіх залучених підрозділів і служб, які беруть участь у ліквідації аварії.

Загальне керівництво роботою штабу здійснює відповідальний керівник робіт щодо локалізації та ліквідації аварій (далі – ВК).

У ПЛАС повинно бути визначене місце розташування штабу, в т.ч. резервне.

У ПЛАС повинні бути визначені посадові особи, які виконують функції ВК.

Які дії працівників в надзвичайних ситуаціях на виробництвах з підвищеною небезпекою?

На кожному підприємстві повинні бути складені плани локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій (далі – ПЛАС).

Метою плану локалізації і ліквідації аварійних ситуацій і аварій є планування дій (взаємодії) персоналу підприємства, спецпідрозділів, населення, центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо локалізації і ліквідації аварій та пом'якшення їх наслідків.

Перелік виробництв (цехів, відділень, виробничих дільниць) і окремих об'єктів, для яких розробляється ПЛАС, визначається і затверджується власником (керівником) підприємства.

ПЛАС повинен охоплювати всі рівні розвитку аварії, які встановлені в процесі аналізу небезпек.

Чи проводиться перевірка знань з питань охорони праці під час воєнного стану?

Так, проводиться за загальною процедурою відповідно до вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 №15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511

Як проводити навчання працівників з питань охорони праці під час воєнного стану?

Законодавство з охорони праці дозволяє роботодавцю на власний розсуд визначати форму та механізм навчання з питань праці своїх працівників, а також встановлювати обсяг вивчення вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці. Відповідна підготовка може здійснюватися як власними силами, так і навчальним центром на договірних умовах.

Перевірка знань після проведеної навчальними центрами підготовки з питань охорони праці продовжує здійснюватися, в тому числі дистанційно Держпраці та її територіальними органами.

Чи має особа право працевлаштування за кордоном під час воєнного стану?

Так. Громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування.

Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України та держави перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. (стаття 10 ЗУ «Про зайнятість населення»)

Що робити з працівниками, які були відсторонені від роботи у зв'язку з відмовою від обов'язкового щеплення від COVID-19?

Наказом Міністерства охорони здоров'я від 25 лютого 2022 року № 380, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 лютого 2022 року за № 256/37592 (набув чинності 01.03.2022), зупинено дію наказу МОЗ від 04 жовтня 2021 року № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», до завершення воєнного стану в Україні.

Таким чином, всі накази про відсторонення працівників у зв'язку з відмовою або ухиленням від вакцинації повинні бути визнані такими, що втратили чинність з 01.03.2022.

Відсторонені працівники мають бути допущені до виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Чи потрібно проводити розслідування випадків захворювання працівників закладів охорони здоров'я на COVID-19?

Так. З метою забезпечення соціального захисту працівників закладів охорони здоров'я роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань.

Чи можна допустити до роботи працівника, що не пройшов медогляд?

Ні. Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. (ст. 17 ЗУ «Про охорону праці»).

ТУ Держпраці продовжують визначати категорії працівників, що підлягають медичним оглядам, узгоджувати Списки працівників та Заключні акти за результатами м/о.

Людина переїхала з тимчасово окупованої території. Трудової книжки немає. Не звільнена. Чи можна стати на облік в центрі зайнятості? І чи можливо отримувати допомогу?

Відповідно до статті 43 Закону України „Про зайнятість населення” статусу безробітного може набути, зокрема особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи.

Для надання статусу безробітного особа, яка шукає роботу, подає заяву про надання статусу безробітного (у тому числі засобами електронної ідентифікації) до центру зайнятості, який обирає для обслуговування.

Разом з тим, внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру.

Для отримання довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи така особа звертається із заявою до структурного підрозділу з питань соціального захисту населення районних, районних у місті Києві державних адміністрацій, виконавчих органів міських, районних у містах (у разі утворення) рад за місцем проживання у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (пункт 2 Порядку оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 509).

Зареєстрована (взята на облік) внутрішньо переміщена особа, яка не має документів, необхідних для надання статусу безробітного, отримує статус безробітного без вимог, що застосовуються за звичайної процедури.

До отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю цим особам призначається у мінімальному розмірі, встановленому законодавством України на випадок безробіття.

Зазначимо, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України „Про внесення змін до Порядку оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи” від 13.03.2022 року № 269 у період дії воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64 „Про введення воєнного стану в Україні”, внутрішньо переміщена особа для отримання довідки може звернутися до уповноваженої особи виконавчого органу сільської, селищної, міської ради або центру надання адміністративних послуг.

Уповноважена особа територіальної громади / центру надання адміністративних послуг приймає рішення та видає довідку внутрішньо переміщеній особі і реєструє заяву з формуванням електронної справи з використанням інформаційних систем Мінсоцполітики для включення інформації про внутрішньо переміщену особу до Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб.

Як діяти, якщо роботодавець наразі не має можливості оплатити тимчасову непрацездатність?

Якщо страхувальник (роботодавець) не має можливості перевіряти дані в особистому кабінеті на сайті Пенсійного фонду України фактично з незалежних від нього причин (відсутність доступу до інтернету у зв'язку із воєнним станом), відповідно не може виконати вимоги щодо своєчасного розгляду документів й прийняття рішення щодо виплати допомоги працівнику, тому відповідальності за таку затримку він не несе до закінчення обставин.

Разом із тим, після відновлення доступу до кабінету страхувальника роботодавець зобов'язаний виконати свої обов'язки щодо матеріального забезпечення.

Як отримати допомогу по тимчасовій непрацездатності у воєнний період?

Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати не змінилися.

Роботодавець зобов'язаний надавати та оплачувати застрахованим особам у разі настання страхового випадку відповідний вид матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг згідно із законодавством.

Чи буде Держпраці після закінчення воєнного часу штрафувати за порушення законодавства зараз?

Після нашої перемоги, коли окупантів з України вивезуть вслід за своїм військовим кораблем і всі ми повернемося до повсякденного життя, інспектори праці відновлять проведення за зверненнями громадян інспекційних відвідувань, під час яких до найменших дрібниць розглядатимуть усі обставини, у тому числі й ті, що спричинили порушення, і давати достатній час на їх усунення.

Тільки у разі невиконання припису про усунення порушень, будуть розглядатися питання чи варто передавати матеріали інспектування до суду.

Вчора закінчився контракт з військовослужбовцем, продовжує служити. Які дії роботодавця?

Відповідно до частини дев'ятої статті 23 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» для військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, дія контракту продовжується понад встановлені строки з моменту введення воєнного стану до оголошення демобілізації.

Таким чином, за військовослужбовцем, контракт якого закінчився, але він продовжує служити, зберігаються всі гарантії, передбачені статтею 119 Кодексу законів про працю України, а саме місце роботи і посада, а по 18.07.2022 включно ще і середній заробіток.

У нас є харчові підприємства де є взривоопасні цехи. Вони швидко зупинились. Все законсервували від вибуху. Що робити з працівниками?

Зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвортною силою або іншими обставинами, є простоем (стаття 34 КЗпП України).

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Якщо у зв'язку з військовою агресією проти України виключається можливість надання та виконання роботи, дія трудового договору може бути призупинена.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Працівник не встиг приступити до роботи через воєнний стан. Чи зберігається за ним місце роботи?

Якщо працівник не приступив до роботи без поважних на те причин, наказ про прийняття його на роботу може бути скасований.

Якщо причина є поважною (наприклад, тимчасова непрацездатність), то діяти необхідно до процедур, визначених законодавством щодо працівників.

Як діяти роботодавцю при запровадженні воєнного стану?

Якщо суб'єкт господарювання не здійснює господарської діяльності – для працівників запроваджується простій.

Нагадуємо, що простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвортною силою або іншими обставинами.

Якщо у зв'язку з військовою агресією проти України виключається можливість надання та виконання роботи, дія трудового договору може бути призупинена.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Також працівникам на підставі їхніх особистих заяв можуть бути надані відпустки, в тому числі без збереження заробітної плати.

У разі, якщо робота підприємства продовжується, працівники можуть виконувати роботу, передбачену трудовим договором, діяти треба відповідно до вимог чинного законодавства про працю.

Працівник покинув робоче місце без будь-якого повідомлення. Виїхав за межі України. Як платити іншому працівнику, прийнятому на місце тимчасово відсутнього працівника, якщо той, що виїхав, незвільнений?

Оплата праці працівнику, прийнятому на роботу за строковим трудовим договором, здійснюється за посадою, на яку його прийнято.

Факт відсутності основного працівника, який не виконує свої обов'язки, на це не впливає.

Чи можна звільнити під час дії військового стану працівника із ініціативи адміністрації (скорочення штату).

Заборони щодо звільнення працівників з роботи у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників законодавством про працю не передбачено.

В той же час, якщо є можливість не звільняти такого працівника, то краще зачекати до оголошення демобілізації.

Підкажіть, будь ласка, як правильно вийти з декретної відпустки під час воєнного стану.

Жодні особливості виходу працівника на роботу після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку під час воєнного стану законодавством не визначені.

На підприємстві працівника мобілізували. Які дії кадровика? Чи робиться запис до трудової книжки?

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в 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 і посада 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.

Тобто, видається наказ про увільнення працівника від роботи на час проходження ним служби.

Запис до трудової книжки не вноситься.

Як оформити невихід на роботу працівників у воєнний час? І як в таблиці робочого часу відмітити це? Відпусткою за власний рахунок? Чи є інші варіанти?

Якщо немає можливості оформити дистанційну або надомну роботу, можна оформити відпустки, в тому числі без збереження заробітної плати, або відсутність з інших підстав.

Звільнення за прогул в таких умовах недопустиме.

Якщо у зв'язку з військовою агресією проти України виключається можливість надання та виконання роботи, дія трудового договору може бути призупинена.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Працівниця має неповнолітніх дітей, дитсадки не працюють, нема з ким залишити дітей. Яку заяву писати, щоб бути з дітьми і не втратити заробіток?

Таку можливість законодавство про працю не передбачає.

В той же час, роботодавець може надати таким працівникам відпустки, як щорічні, так і додаткові, або без збереження заробітної плати.

За наявності можливості виконання роботи поза межами приміщень роботодавця, можна також оформити надомну або дистанційну роботу.

Що робити по заборгованості із виплати заробітної плати? Що робити, коли в період воєнного стану немає можливості нарахувати і виплатити заробітну плату, або можна нарахувати, але не можна виплатити?

Заробітна плата має виплачуватися не менше двох разів на місяць.

Це норма.

Але зараз ми маємо справу із форс-мажорними обставинами.

Якщо виплата здійснюється через установи банків - то об'єктивних підстав для невиконання заробітної плати набагато менше, ніж при виплаті заробітної плати у касі підприємства.

Відповідно до статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Підкажіть, будь ласка, чи можна звільнити за власним бажанням працівника чоловіка, і окремо жінку у воєнний стан (можливо там різні правила). І ще: що робити з жінкою, яка виїхала з дитиною за кордон і заяви не написала, просто повідомила, що вже за кордоном?

Заборона на звільнення працівників з роботи за власним бажанням наразі відсутня.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Якщо працівник залишив робоче місце виїхав з місця проживання у зв'язку із бойовими діями – відсутні підстави для звільнення працівника з роботи за прогул, але і зберігати за таким працівником середній заробіток немає підстав.

У зв'язку із ситуацією в Україні працівники на підприємстві вимагають видати на руки трудові книжки. Я маю на це право? Знаю, що можуть взяти згідно заяви на видачу.

Наразі, законодавство про працю не передбачає обов'язку роботодавця зберігати трудові книжки працівників.

Відповідно до прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» включення Пенсійним фондом України до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників здійснюється протягом п'яти років з дня набрання чинності цим Законом на підставі відомостей, поданих страхувальником або застрахованою особою у порядку та строки, встановлені Пенсійним фондом України за погодженням із Міністерством соціальної політики і Міністерством економіки.

Після завершення цих робіт наявні трудові книжки видаються працівникам особисто під підпис.

В той же час, під час дії воєнного стану відповідно до статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Таким чином, якщо підприємство знаходиться у районі активних бойових дій, роботодавець самостійно вирішує питання зберігання кадрових документів і може прийняти рішення про видачу трудових книжок працівникам (обов'язково під підпис).

У позашкільному закладі працюють сумісники-педагоги. Заклад призупинив діяльність на 2 тижні, а потім поновив та почав працювати дистанційно. Що директору робити з сумісниками, вони працюють далі чи їх можна звільнити?

З працівниками, які працюють за сумісництвом, укладаються трудові договори на загальних підставах і на них повністю розповсюджується законодавство про працю.

У разі запровадження дистанційної чи надомної роботи працівники-сумісники продовжують виконувати свою роботу (за наявності технічної можливості та обсягів роботи).

У разі, якщо відсутня можливість виконувати роботу, для працівників запроваджується простій.

Також можуть бути надані відпустки (як щорічні, додаткові, так і без збереження заробітної плати).

Звільнення працівників-сумісників можливе на загальних підставах (статті 36, 38, 40, 41 КЗпП України) та із дотриманням відповідної процедури.

Чи можна звільнити працівника, коли він без попередження виїхав за кордон під час воєнного стану?

Звільнення працівників має відбуватися за процедурами, передбаченими чинним законодавством.

Звільнення працівників за власним бажанням та за угодою сторін здійснюється на підставі заяви працівника.

Якщо працівник залишив робоче місце і не виконує свої трудові обов'язки у зв'язку із воєнними діями, то такий факт не може розглядатися як прогул без поважної причини.

Тому рекомендуємо за відсутності заяви працівника про звільнення, не вирішувати питання щодо звільнення працівника до закінчення бойових дій.

У таблиці обліку робочого часу можна проставляти позначку "інші причини відсутності". Підстави для збереження заробітку за таким працівником відсутні.

У разі необхідності виконання обов'язків відсутнього працівника, можна прийняти на його місце іншого працівника на умовах строкового трудового договору.

Підприємство знаходиться у зоні бойових дій. У зв'язку з цим роботодавець вимагає написати заяви на звільнення або про надання відпустки без збереження заробітної плати. Чи є його дії правомірними?

Надання відпусток, в тому числі без збереження заробітної плати, та звільнення працівника за власним бажанням або за угодою сторін можливе за наявності бажання працівника.

Роботодавець не має права примушувати працівника до написання відповідної заяви.

У разі, якщо безпекова ситуація не дає можливості організувати процес роботи, роботодавець може вжити наступні заходи: організація дистанційної або надомної роботи, надання за бажанням працівника йому відпусток, в тому числі і без збереження заробітної плати, запровадження простою із відповідною оплатою, призупинення трудових договорів тощо.

Як оформлювати працівників, які були залучені до трудової повинності або суспільно корисних робіт?

Частиною третьою статті 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» передбачено, що у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо.

*На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею **після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце** (посада).*

Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753 (далі – Порядок).

Дія Порядку поширюється на військове командування, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, а також підприємства, установи і організації незалежно від форми власності (далі - підприємства).

*Відповідно до Порядку **суспільно корисні роботи** - види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення, а також не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки.*

Трудова повинність це короткостроковий трудовий обов'язок на період мобілізації і воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.

Рішення про запровадження трудової повинності та залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт, яке доводиться до відома населення через засоби масової інформації, приймає військове командування разом з Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а якщо це неможливо, самостійно.

До суспільно корисних робіт залучаються працездатні особи, у тому числі особи, що не підлягають призову на військову службу, які за віком і станом здоров'я не мають обмежень до роботи в умовах воєнного стану (крім працездатних осіб, що залучені до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і заброньовані за підприємствами на період мобілізації та воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер), а саме:

- безробітні та інші незайняті особи;
- працівники функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств (за погодженням з їх керівниками), що не залучені до виконання мобілізаційних завдань (замовлень) та не зараховані до складу позаштатних (невоєнізованих) формувань цивільного захисту, - у порядку переведення;
- особи, зайняті в особистому селянському господарстві;
- студенти вищих, учні та слухачі професійно-технічних навчальних закладів;
- особи, які забезпечують себе роботою самостійно.

З кожною із зазначених осіб укладається **строковий трудовий договір**.

Забороняється залучати до суспільно корисних робіт малолітніх дітей та дітей віком від чотирнадцяти до п'ятнадцяти років, жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також вагітних жінок у разі, коли виконання таких робіт може негативно вплинути на стан їх здоров'я.

Працівникам функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і **розмір такої оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи**.

Іншим працездатним особам за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати у разі виконання норми праці не може бути нижчим від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого на дату її нарахування.

На підприємстві запровадженій простій із оплатою у розмірі 2/3 посадового окладу. Як платити працівникам, які проходять службу у ЗСУ?

Незалежно від запровадження на підприємстві простою, за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в 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 і посада, а по 18.07.2022 включно за ними зберігався ще і середній заробіток (стаття 119 КЗпП України).

Чи може працівник, який отримав статус біженця в іншій країні, продовжувати перебувати в трудових відносинах з підприємством? Чи обов'язково такого працівника звільняти?

Законодавством про працю не передбачено обов'язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту.

Зважаючи на надскладну ситуацію на території України працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не можуть бути звільнені за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за прогул без поважної причини.

У випадку, якщо робота може виконуватися дистанційно, працівник може продовжувати виконувати свої трудові обов'язки з відповідною оплатою.

Якщо з працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності, за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку.

Як діяти роботодавцеві при переміщенні (евакуації) підприємства, установи та організації в іншу місцевість?

У випадку, якщо підприємство, установа, організація разом з персоналом вимушені у зв'язку з воєнними діями продовжувати свою роботу в іншій місцевості, усі його працівники вважаються такими, у яких змінилися істотні умови праці.

Відповідно до частини другої статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Чи можна під час воєнного стану проводити скорочення штату або чисельності працівників?

Законодавством про працю не встановлено обмежень щодо заборони скорочення працівників недержавних підприємств, установ та організацій в період воєнного стану.

При цьому у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Як оплачується простій, запроваджений у зв'язку із бойовими діями на відповідній території?

Згідно з вимогами статті 113 КЗпП України час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

На умовах, передбачених у колективному договорі, оплата за час простою може здійснюватися у більшому розмірі.

Керівники державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, можуть самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) (постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221).

Також, відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» трудовий договір може бути призупинено у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Якщо працівник хоче взяти відпустку у зв'язку із бойовими діями, чи може роботодавець відмовити йому?

Надання відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки» здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін.

Щорічні відпустки надаються відповідно до графіку відпусток, але за угодою сторін можуть бути надані і в інший період.

Але при цьому треба враховувати, що відповідно до статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» під час воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Чи може роботодавець примусити працівника написати заяву на відпустку за свій рахунок під час воєнного стану? Чи можна надати таку відпустку за ініціативою роботодавця?

Ні. Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця.

Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки» є правом, а не обов'язком працівника.

При цьому надання відпусток, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою

працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін.

Відповідно до частини третьої статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» протягом періоду дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки»

Чи зобов'язаний працівник виконувати свої трудові обов'язки під час простою?

Працівник, якому запроваджений простій, оформлений наказом керівника, не виконує свої трудові обов'язки, передбачені трудовим договором.

Як виплачувати зарплату працівників, якщо у роботодавця з об'єктивних причин нема можливості її нарахувати?

Відповідно до статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Чи можна звільнити працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями?

Звільнити такого працівника можна тільки за наявності відповідної заяви працівника про звільнення.

Звільнення за прогул без поважної причини в такій ситуації недопустиме.

Що робити з працівниками у випадку, якщо підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів?

Відповідно до статті 34 КЗпП зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами є простоям.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі,

організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Запровадження простою оформлюється наказом керівника, з яким працівників ознайомлюють у можливий спосіб, в тому числі за допомогою засобів зв'язку.

Оплата простою здійснюється з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

На умовах, передбачених у колективному договорі, оплата за час простою може здійснюватися у більшому розмірі.

Керівники державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, можуть самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) (постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221).

Статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» введено механізм призупинення дії трудового договору.

Якщо ж роботодавець не може забезпечити працівника роботою, а працівник не може її виконувати, трудовий договір може бути призупинений.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Що робити з тими, хто не може вийти на роботу і не може виконувати її дистанційно?

У разі можливості доцільно надати працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (статті 25, 26 Закону України «Про відпустки»).

Відповідно до частини третьої статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» протягом періоду дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

Якщо зв'язку із працівником немає або він відмовляється від написання заяви про надання відпустки, його відсутність на роботі має обліковуватися як відсутність з інших причин, що не передбачає проведення оплати

Що робити з працівниками, які залишили місце проживання і переїхали в іншу область або за кордон?

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Якщо такої можливості немає – працівнику можуть бути надані відпустки, в тому числі і без збереження заробітної плати.

У разі, якщо роботодавець працівника не здійснює діяльність у зв'язку із воєнними діями – всім працівникам, незалежно від місця їх знаходження, встановлюється простій.

Якщо простій не оголошувався, місце знаходження працівника невідоме, трудові обов'язки він не виконує – доцільно обліковувати його відсутність, як відсутність з нез'ясованих причин.

Але така відсутність не може бути підставою для звільнення працівника за прогул.

Працівник призваний на службу у ЗСУ. Які він має гарантії?

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в 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 і посада 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.

Також, по 18.07.2022 включно за такими працівниками зберігався середній заробіток.

У разі надходження повідомлення про призив працівника до лав ЗСУ видається наказ про збереження за таким працівником місця роботи і посади на весь період служби.

Яка тривалість роботи для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці?

Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

Чи можна залучати працівників до роботи у вихідні та святкові дні?

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статей 71-73 Кодексу законів про працю України щодо заборони залучення працівників у святкові і вихідні дні та компенсації за роботу у святкові і вихідні дні.

Чи можна залучати жінок до роботи у небезпечних умовах?

У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах

Хто приймає рішення про призупинення дії трудового договору?

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

Про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

Що таке призупинення трудового договору? Це звільнення працівника?

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Якщо тривалість відпустки більше 24 календарних днів, то працівник втрачає на неї право?

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

Чи можна працівнику відмовити у наданні відпустки?

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Чи нестиме роботодавець відповідальність за невиконання заробітної плати під час воєнного стану?

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

Чи можна під час воєнного часу не платити заробітну плату?

Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Чи можна залучати до роботи у нічний час жінок і неповнолітніх?

У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

Чи треба попереджати працівників про збільшення тривалості робочого часу за два місяці?

Ні. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за два місяці не застосовуються.

Яка може бути максимальна тривалість робочого часу у воєнний час?

Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

Як в період воєнного часу отримати згоду профспілки на звільнення працівника, якщо голова профспілки виїхала за межі України?

У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Як звільнити працівника у зв'язку із скороченням штату, якщо з моменту попередження вже пройшло два місяці, але працівник хворіє?

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Як працівник може звільнитися з роботи, якщо в населеному пункті відбуваються бойові дії?

У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві.

Виключеннями є випадки примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану та залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Якщо є потреба змінити істотні умови праці (наприклад, режим роботи) за який період часу необхідно повідомити працівників?

У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за два місяці не застосовуються.

Таким чином працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

Чи можна перевести працівника на іншу роботу у разі виробничої необхідності?

*У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, **без його згоди** (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.*

Якщо підприємству не вистачає працівників (поїхали, не можуть дістатися до роботи тощо), як можна прийняти інших працівників на їх місце?

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Чи можна встановлювати випробування особам, які не досягли вісімнадцяти років?

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

На кого розповсюджується дія Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»?

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

На який період запроваджуються норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»?

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим

воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.



Адреса веб-сайту ВГО АППУ

www.appu.org.ua

Адреса: 04119, м. Київ, вул. Юрія Ілленка, 83-Д а/с25

*З організаційних питань телефонувати
Вікторії Беспаловій 067-793-00-15*

*З проблемних питань щодо захисту Ваших прав та законних
інтересів звертатися до
Лесі Кашир 067-266-14-85*

info-appu@ukr.net