



АППУ

**ВГО «АСОЦІАЦІЯ ПЛАТНИКІВ
ПОДАТКІВ УКРАЇНИ»**

Трудові відносини у воєнний час - питання/відповіді.

Зміст

Трудові відносини у воєнний час - питання/відповіді.....	6
--	---

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування	6
--	---

1. Чи можна в графіку щорічних відпусток не вказувати конкретну дату початку відпустки?	6
2. Чи є премія обов'язковою виплатою?	6
3. Працівник захворів під час щорічної відпустки. Що відбувається в такому випадку?	6
4. Чи має працівник в умовах воєнного стану використати безперервну основну щорічну відпустку тривалістю 14 календарних днів?	6
5. Чи зобов'язаний працівник писати заяву на щорічну відпустку, якщо відпустка надається згідно з графіком відпусток?	7
6. Хто відповідає за забезпечення здорових і безпечних умов праці при дистанційній роботі?	7
7. Працівниця отримала статус біженки за кордоном. Чи може бути призупинена дія трудового договору з такою працівницею за її ініціативою?	7
8. Працівниця знаходиться за кордоном та відмовляється повертатися до робочого місця, яке не знаходиться у зоні активних бойових дій. Чи може роботодавець звільнити таку працівницю за прогул?	7
9. Чи може роботодавець відкликати працівника із відпустки без збереження заробітної плати?	7
10. Працівниця під час перебування за кордоном прийняла рішення про звільнення. Чи можливе пересилання трудової книжки поштою за межі України?	8

Трудові відносини	8
-------------------------	---

1. Чи може у період дії воєнного стану виплачуватися премія працівникам до державних свят, якщо вони є звичайними робочими днями?	8
---	---

2. Чи можна укласти трудовий договір із працівником (громадянином України), якщо в нього наявний лише закордонний паспорт?.....	8
3. Чи може підприємство встановлювати додаткові вихідні дні? ..	8
4. Чи можна звільнити працівника за ініціативи роботодавця під час лікарняного?	9
5. Чи потрібно при звільненні працівника виплачувати компенсацію за невикористану додаткову відпустку з ненормованим робочим днем?.....	9
Оплата праці	9
1. Чи може працівник самостійно обрати банк для отримання заробітної плати?	9
2. Працівник використав щорічну відпустку «наперед». Зараз він звільняється з роботи у зв'язку із виходом на пенсію. Чи може роботодавець утримати з нього кошти за невідпрацьовані дні відпустки?	10
3. Як оплачується робота у вихідні дні під час воєнного стану? ..	10
4. 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?	10
5. Чи може роботодавець на прохання працівника виплатити заробітну плату за весь час щорічної відпустки одночасно із виплатою заробітної плати?	11
6. Як розраховується середня заробітна плата?	11
7. Як здійснюється оплата праці у разі збільшення норми тривалості робочого часу?.....	11
8. 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?.....	11
9. Як виплачувати зарплату працівників, якщо у роботодавця з об'єктивних причин нема можливості її нарахувати?	11

10. Чи можна під час воєнного часу не платити заробітну плату?	12
Мобінг	12
1.Роботодавець вимагає надавати пояснення з приводу запізнення на роботу. Чи є це мобінгом?	12
2. Які можливі наслідки вчинення мобінгу для роботодавця?	12
3. Які відповідальність передбачена для працівників, що вчиняють мобінг?	13
4. Чи має право працівник, щодо якого вчинявся мобінг, на компенсацію нанесеної йому шкоди?	13
Неповнолітні працівники	13
1.Чи потрібно подавати повідомлення до територіальних органів ДПС про прийняття учня на виробничу практику?	13
2. З якого віку допускається прийняття працівників на роботу?	14
Видача дозволів та реєстрація декларацій відповідності.....	14
1.Як діяти, якщо не має змоги оформити документи на отримання дозволу під час воєнного стану?.....	14
2. Чи діють дозволи Держпраці в інших регіонах України?	14
3. 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?	14
Інші питання	15
1.Які є підстави для проведення заходів контролю з питань законодавства про працю?.....	15
2. У яких випадках проводяться перевірки з питань додержання законодавства про працю?.....	16
3. Чи може роботодавець оскаржити припис про усунення порушень законодавства про працю?	16
4. Які підприємства належать до об'єктів критичної інфраструктури?	17

5. Які повноваження Державної служби України з питань праці у сфері діяльності, пов’язаної з об’єктами підвищеної небезпеки?	17
Хто відповідає за ліквідацію наслідків аварій?	17
Дистанційна робота: про що треба знати роботодавцю.....	18
Чим дистанційна робота відрізняється від надомної?	18
Яка робота може виконуватися дистанційно?	19
Як оформити дистанційного працівника?	19
Що треба вказувати в договорі про дистанційну роботу?.....	20
Хто облаштовує «домашній офіс» для дистанційної роботи?	20
Як оформити повернення дистанційних працівників до приміщень роботодавця?	21
Електронна трудова книжка: про що варто знати роботодавцям і працівникам?	21
Що таке електронна трудова книжка?	21
Що змінилося?	22
Хто може вносити інформацію?	22
Чи потрібно ФОП робити запис в електронній трудовій книжці?	22

Трудові відносини у воєнний час - питання/відповіді.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування

1. Чи можна в графіку щорічних відпусток не вказувати конкретну дату початку відпустки?

Так, у графіку можна зазначити лише місяць надання щорічних відпусток. 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.

2. Чи є премія обов'язковою виплатою?

Ні. Премія це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. За відсутності підстав премія може не нараховуватися.

3. Працівник захворів під час щорічної відпустки. Що відбувається в такому випадку?

Якщо працівник захворів під час щорічної відпустки, то така відпустка підлягає продовженню після хвороби або перенесенню за згодою сторін на інший період. У разі продовження відпустки відпускні за дні хвороби, що були виплачені раніше, зараховуються як оплата продовженої відпустки. За дні хвороби нараховуються лікарняні. У разі перенесення на інший період відпустка оплачується заново. Відпускні за дні хвороби скасовуються, а замість них виплачуються лікарняні. Новий розрахунок відпускних відбувається на дату надання перенесеної частини відпустки.

4. Чи має працівник в умовах воєнного стану використати безперервну основну щорічну відпустку тривалістю 14 календарних днів?

Так. Відповідно до статті 12 Закону України «Про відпустки» щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Водночас, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки в 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.

5. Чи зобов'язаний працівник писати заяву на щорічну відпустку, якщо відпустка надається згідно з графіком відпусток?

Чинне законодавство не зобов'язує працівника подавати заяву, якщо він йде у відпустку в обумовлений у графіку відпусток термін. У такому разі підставою для видання наказу про відпустки може бути затверджений графік відпусток.

6. Хто відповідає за забезпечення здорових і безпечних умов праці при дистанційній роботі?

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

7. Працівниця отримала статус біженки за кордоном. Чи може бути призупинена дія трудового договору з такою працівницею за її ініціативою?

Ні. Бажання працівника не є підставою для призупинення дії трудового договору. Призупинення дії трудового договору може мати місце під час збройної агресії проти України за відсутності можливості обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

8. Працівниця знаходиться за кордоном та відмовляється повертатися до робочого місця, яке не знаходиться у зоні активних бойових дій. Чи може роботодавець звільнити таку працівницю за прогул?

Так, але з обов'язковим дотриманням процедури, визначеної законодавством. У період дії воєнного стану не підлягає звільненню за прогул тільки відсутній на роботі працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій.

9. Чи може роботодавець відкликати працівника із відпустки без збереження заробітної плати?

Ні, не може. Законодавством про працю передбачена можливість відкликання працівника лише з щорічної відпустки, і тільки у разі виникнення обставин, які потребують його присутності на роботі. Відкликання з інших видів відпусток, зокрема відпустки без збереження заробітної плати, не передбачено. Водночас відпустка без збереження заробітної плати може бути припинена достроково за домовленістю між працівником і роботодавцем.

10. Працівниця під час перебування за кордоном прийняла рішення про звільнення. Чи можливе пересилання трудової книжки поштою за межі України?

Так, можливо. Оскільки трудова книжка відсутня серед переліку вкладень, заборонених до пересилання у міжнародних поштових відправленнях. За письмовою згодою працівника її можна переслати закордон.

Трудові відносини

1. Чи може у період дії воєнного стану виплачуватися премія працівникам до державних свят, якщо вони є звичайними робочими днями?

Так, може. Умови запровадження та розміри премій та інших заохочувальних виплат встановлюються у колективному договорі. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Якщо роботодавцем норму щодо преміювання працівників до державних свят не призупинено на період дії правового режиму воєнного стану, законодавство про працю України не містить заборон щодо таких виплат.

2. Чи можна укласти трудовий договір із працівником (громадянином України), якщо в нього наявний лише закордонний паспорт?

Так, можна. Згідно з частиною другою статті 24 КЗпП України при укладенні трудового договору подається паспорт або інший документ, що посвідчує особу. Відповідно до підпункту «б» пункту 1 частини першої статті 13 Закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» паспорт громадянина України для виїзду за кордон належить до документів, які посвідчують особу та підтверджують громадянство України.

3. Чи може підприємство встановлювати додаткові вихідні дні?

Так, підприємство може встановлювати додаткові вихідні дні для працівників.

Варто пам'ятати, що підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж визначену законодавством (40 годин

на тиждень) за рахунок власних коштів. Тобто, за скороченої тривалості робочого часу працівник отримує оплату в розмірі повної тарифної ставки або повного окладу.

Звертаємо увагу, що при встановленні неповного робочого дня або тижня оплата праці провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

4. Чи можна звільнити працівника за ініціативи роботодавця під час лікарняного?

Якщо листок непрацездатності сформовано працівнику у перший день його роботи аби визначити середньоденний розмір допомоги, необхідно поділити оклад (тарифна ставка) працівника на середньомісячну кількість календарних днів - 30,44. Далі, сума допомоги по тимчасовій непрацездатності за кожен день визначається з урахуванням страхового стажу працівника.

5. Чи потрібно при звільненні працівника виплачувати компенсацію за невикористану додаткову відпустку з ненормованим робочим днем?

Так. У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, в тому числі і за ненормований робочий день. Кількість днів такої відпустки розраховується пропорційно часу, відпрацьованому у поточному робочому році в таких умовах.

Оплата праці

1. Чи може працівник самостійно обрати банк для отримання заробітної плати?

Виплата заробітної плати може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний працівниками рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок роботодавця за особистою письмовою згодою працівника, в якій працівник зазначає назву банку. У разі відсутності такої згоди роботодавець має забезпечити виплату заробітної плати працівнику за місцем роботи.

2.Працівник використав щорічну відпустку «наперед». Зараз він звільняється з роботи у зв'язку із виходом на пенсію. Чи може роботодавець утримати з нього кошти за невідпрацьовані дні відпустки?

Ні. У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, відрахування для покриття його заборгованості не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з виходом на пенсію (стаття 22 Закону України «Про відпустки»).

3. 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, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП). Таким чином, компенсація за роботу у вихідний день здійснюється відповідно до вимог статті 72 КЗпП - наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі. Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 КЗпП.

4. 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 невивлати 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.

5. 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.

6. Як розраховується середня заробітна плата?

Порядок розрахунку середньої заробітної плати визначений постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. Для різних потреб порядок розрахунку може змінюватися. Наприклад, для оплати відпустки середній заробіток розраховується за 12 останніх календарних місяців перед наданням відпустки, а для виплати вихідної допомоги – за два останні місяці роботи.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

Мобінг

1.Роботодавець вимагає надавати пояснення з приводу запізнення на роботу. Чи є це мобінгом?

Ні. Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням). Вимога щодо надання пояснень з приводу порушень трудового розпорядку не є проявом мобінгу.

2. Які можливі наслідки вчинення мобінгу для роботодавця?

Вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили, є підставою для розірвання з ним трудового договору на підставі пункту 1-2 статті 41 Кодексу законів про працю України.

Крім того, за вчинення мобінгу передбачена адміністративна відповідальність для роботодавця (стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) від 1700 до 6800 гривень або громадські роботи тривалістю до 60 годин.

3. Які відповідальність передбачення для працівників, що вчиняють мобінг?

Працівники, які вчиняють мобінг, несуть дисциплінарну та адміністративну відповідальність.

За вчинення мобінгу працівники можуть бути звільнені з роботи за рішенням роботодавця. Таке звільнення є заходом притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Адміністративна відповідальність (стаття 173-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення) передбачає штраф від 850 до 3400 гривень або громадські роботи до 50 годин.

4. Чи має право працівник, щодо якого вчинявся мобінг, на компенсацію нанесеної йому шкоди?

У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

Відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Неповнолітні працівники

1. Чи потрібно подавати повідомлення до територіальних органів ДПС про прийняття учня на виробничу практику?

Для проходження виробничої практики слухачами професійно-технічних закладів (далі – ПТНЗ) ці заклади освіти укладають відповідні договори із підприємствами, установами та організаціями. Під час виробничої практики учні (слухачі) ПТНЗ виконують на виробництві роботи відповідно до навчальних планів і програм.

За виконані учнями роботи під час виробничої практики підприємства здійснюють оплату праці відповідно до укладених договорів про навчально-виробничу практику за фактично виконану роботу. Ці кошти перераховуються на розрахунковий рахунок ПТНЗ з метою виплати учням 50 % зарплати за проходження виробничої

практики. Інші 50 % зарплати, нарахованої за час виробничої практики учням ПТНЗ, використовуються навчальним закладом. На підставі вищенаведеного, трудові відносини із учнями ПТНЗ під час виробничої практики не виникають, трудові договори не укладаються, повідомлення про прийняття працівника на роботу до органів ДПС не подається.

2. З якого віку допускається прийняття працівників на роботу?

Допускається праця дітей після досягнення ними 16-річного віку, і тільки у виключних ситуаціях для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час – з 14 років.

Видача дозволів та реєстрація декларацій відповідності.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

Таким 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.

Інші питання

1. 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.

2. У яких випадках проводяться перевірки з питань дотримання 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 дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині дотримання 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».

В той же час, відповідно до пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 Урядом прийнято рішення припинити проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24.02.2022 № 64 «Про введення воєнного стану в Україні».

3. 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»).

4. Які підприємства належать до об'єктів критичної інфраструктури?

"Віднесення об'єктів до критичної інфраструктури здійснюється за сукупністю критеріїв, що визначають їх соціальну, політичну, економічну, екологічну значущість для забезпечення оборони країни, безпеки громадян, суспільства, держави і правопорядку, зокрема для реалізації життєво важливих функцій та надання життєво важливих послуг, свідчать про існування загроз для них, можливість виникнення кризових ситуацій через несанкціоноване втручання в їх функціонування, припинення функціонування, людський фактор чи природні лиха, тривалість робіт для усунення таких наслідків до повного відновлення штатного режиму (Закон України ""Про критичну інфраструктуру""). До життєво важливих функцій та/або послуг, порушення яких призводить до негативних наслідків для національної безпеки України, належать, зокрема: 1) урядування та надання найважливіших публічних (адміністративних) послуг; 2) енергозабезпечення (у тому числі постачання теплової енергії); 3) водопостачання та водовідведення; 4) продовольче забезпечення; 5) охорона здоров'я; 6) фармацевтична промисловість; 7) виготовлення вакцин, стале функціонування біолабораторій; 8) інформаційні послуги; 9) електронні комунікації; 10) фінансові послуги; 11) транспортне забезпечення; 12) оборона, державна безпека; 13) правопорядок, здійснення правосуддя, тримання під вартою; 14) цивільний захист населення та територій, служби порятунку; 15) космічна діяльність, космічні технології та послуги; 16) хімічна промисловість; 17) дослідницька діяльність."

5. 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.

Джерело: Держпраці <https://pratsia.in.ua/faq.php>

Дистанційна робота: про що треба знати роботодавцю

Чим дистанційна робота відрізняється від надомної?

З 27 лютого 2021 року в Україні запроваджено дві самостійні форми організації праці: дистанційну й надомну.

Дистанційні працівники працюють у будь-якому місці за власним вибором. Водночас мають бути на зв'язку з роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Надомний працівник працює за місцем проживання або в інших визначених ним місцях поза приміщеннями роботодавця. Для такої роботи характерна закріплена робоча зона або технічні засоби, наприклад інструменти, приладдя для виробництва продукції, надання послуг або іншої роботи. Надомний працівник «прив'язаний» до вказаної в трудовому договорі адреси й може змінити її лише з дозволу роботодавця.

Режим роботи — ще одна відмінність. Надомний працівник зазвичай додержується загального режиму роботи підприємства. Тоді як на дистанційного правила внутрішнього трудового розпорядку не поширюються. Він/вона розподіляє робочий час на власний розсуд — може працювати хоч рано вранці, хоч пізно ввечері.

За обох форм віддаленої праці діють норми тривалості робочого часу:

нормальна тривалість — до 40 годин на тиждень;

скорочена (для певних категорій працівників) — до 24 або 36 годин на тиждень.

Дистанційному працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку й харчування — період відключення. У цей час працівник може не відповідати на повідомлення чи телефонні дзвінки роботодавця.

Дистанційник самостійно відповідає за дотримання безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці. Проте ви маєте проводити інструктаж (дистанційно або очно) щодо безпечного використання обладнання та засобів, рекомендованих або наданих вами.

Яка робота може виконуватися дистанційно?

Законодавство не визначає переліку робіт, які можуть виконуватися дистанційно. Роботодавець самостійно вирішує, чи може робота виконуватися поза межами підприємства.

Наприклад, якщо це продаж товарів у магазині або виробництво на заводі — працівники можуть працювати виключно на території підприємства.

Однак якщо це адміністративна робота, яку цілком припустимо виконати поза приміщень роботодавця, ви можете перевести працівника на дистанційку.

Окрім цього, за можливості й наявності ресурсів закон дозволяє переводити на дистанційну роботу:

вагітних жінок;

працівників, які мають дитину віком до трьох років або доглядають за дитиною до шести років (за медичними показаннями);

працівників, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;

батьків або опікунів дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

працівників, щодо яких на робочому місці були вчинені дії з ознаками дискримінації — тимчасово на два місяці.

Як оформити дистанційного працівника?

Новоприйняті працівники можуть працювати дистанційно після укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

Якщо ви запроваджуєте тимчасовий дистанційний режим роботи для працівників, що вже працюють, наприклад на час епідемії/пандемії, закон дозволяє зробити це за допомогою наказу (розпорядження).

Також цей виняток поширюється на час:

самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством; загрози збройної агресії;

надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру.

Ви маєте ознайомити працівника з наказом упродовж двох днів із дня ухвалення, але до запровадження дистанційної роботи.

Пам'ятайте! Перевести працівника на дистанційну роботу можна лише за його згодою. Переведення з вашої ініціативи вважатиметься зміною істотних умов роботи, про що працівників необхідно попереджати за два місяці.

Що треба вказувати в договорі про дистанційну роботу?

Ви маєте визначити в договорі:

найменування роботи, професії або посади працівника;

трудові функції;

терміни дії договору;

умови оплати праці;

тривалість робочого часу й відпочинку;

порядок і терміни забезпечення обладнанням, програмно-технічними та іншими засобами та/або розмір, порядок і терміни виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними засобів та інших відшкодувань витрат;

порядок і терміни подання звітів про виконану роботу;

способи комунікації між працівником і роботодавцем тощо.

Як оплачувати дистанційну роботу?

Якщо ви не домовилися з працівником про інше, дистанційна робота передбачає оплату праці в повному обсязі не рідше двох разів на місяць.

Хто облаштовує «домашній офіс» для дистанційної роботи?

Роботодавець має забезпечити дистанційного працівника обладнанням та засобами для виконання професійних обов'язків. Неодмінно безпечними й у належному стані. Також ви організовуєте встановлення й обслуговування засобів та оплачуєте витрати. Працівник матеріально відповідає за їхню нестачу або пошкодження.

Якщо підлеглий використовує власні засоби для потреб підприємства, варто домовитися з ним про розмір і порядок відшкодування їхнього зношування (амортизацію), витрат на використання (електроенергія, інтернет, заміна витратних матеріалів).

Чи відрізняються права дистанційного працівника від тих, хто працює у приміщеннях роботодавця?

Ні, працівники на дистанційній роботі мають ті самі трудові права — з урахуванням специфіки дистанційної роботи, зазначеної в

трудовому договорі. Як і решта найманих працівників, вони можуть іти в щорічну відпустку, відкривати лікарняний тощо.

Як оформити повернення дистанційних працівників до приміщень роботодавця?

Якщо ви запровадили дистанційну роботу наказом на час карантину, після його завершення (або за потреби раніше) працівники можуть відновити звичайний режим роботи.

Для цього працівники мають написати заяву, а ви — видати наказ (розпорядження) про припинення дистанційної роботи та відновлення звичайного режиму роботи, зазначивши:

причину зміни режиму роботи: закінчення карантину, скасування обмежувальних заходів, відновлення роботи транспорту тощо;

дату припинення дистанційної роботи;

дату виходу працівників на роботу;

перелік працівників із зазначенням їхніх посад;

порядок ознайомлення працівників із наказом та зміною режиму роботи.

Працівники, які вирішили й надалі працювати віддалено, мають написати про це заяву. На її підставі ви видаєте наказ (розпорядження) й ознайомлюєте з ним працівників.

Джерело: Держпраці <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/dystantsiina-robota-pro-shcho-treba-znaty-robotodavtsiu/>

Електронна трудова книжка: про що варто знати роботодавцям і працівникам?

Починаючи з 10 червня 2021 року в Україні офіційно діють електронні трудові книжки. Розповідаємо роботодавцям і працівникам, де їх знайти і як заповнювати.

Що таке електронна трудова книжка?

Це цифровий аналог паперової трудової книжки. Її впровадили, щоб удосконалити облік трудової діяльності українців, зменшити паперовий документообіг і пов'язані з цим ризики втрати чи пошкодження документів.

Також сучасна система дасть змогу працівникам будь-коли перевірити свій страховий стаж, а в майбутньому — автоматично вийти на пенсію без візиту до Пенсійного фонду.

Що змінилося?

Відтепер кожен роботодавець зобов'язаний надавати відомості про трудову діяльність своїх найманих працівників в електронному форматі. Зокрема, робити записи про прийняття на роботу, переведення чи звільнення, строкову військову службу та інші події, які раніше фіксувалися в паперовій формі.

За законом, у працівників і роботодавців є п'ять років для оцифрування трудових книжок. Після перевірки даних із боку Пенсійного фонду України та їхнього внесення до Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування буде сформований кінцевий варіант електронної трудової книжки. Відтоді паперова версія буде непотрібна і зможе зберігатися в працівника або вестися паралельно з електронною версією, якщо цього забажає працівник.

Хто може вносити інформацію?

Відомості про трудову діяльність можуть вносити самі працівники та/або їхні роботодавці. Для цього необхідно мати скановані кольорові копії усіх сторінок трудової книжки у хронологічному порядку та відповідних документів, до яких внесено записи з оригіналів трудової або інших документів, що підтверджують стаж.

Скан-копії яких документів потрібно надавати?

До електронної трудової книжки треба завантажити всі документи, що впливають на розрахунок стажу. Окрім трудової книжки, це можуть бути документи про набуття освіти, свідоцтво про народження дитини (для жінок), військовий квиток та інші документи.

Наприклад, до 2004 року до трудового стажу враховувалося навчання у закладах вищої освіти на денній формі. Якщо маєте диплом за відповідні роки, заскануйте і додайте до системи.

Після відправлення кольорових скан-копій фахівці територіальних органів Пенсійного фонду звірять їх із даними в Реєстрі застрахованих осіб, і оцифрують те, чого бракуватиме.

Чи потрібно ФОП робити запис в електронній трудовій книжці?

Так, якщо ви маєте найманих працівників і вносите дані про них.

Щодо власної підприємницької діяльності жодних записів в електронній трудовій книжці робити не потрібно. Водночас ПФУ рекомендує ФОП подати через персональний кабінет скан-копії:

витягу з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань про державну реєстрацію ФОП, або довідки з Державної податкової служби про облік як суб'єкта підприємницької діяльності.

Джерело: Держпраці <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoizainiatosti/elektronna-trudova-knyzhka-pro-shcho-varto-znaty-robotodavtsiam-i-pratsivnykam/>

www.appu.org.ua

Адреса: 04119, м. Київ, вул. Ілленка Юрія, 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 Кашпур 067-266-14-85**

info-appu@ukr.net