



**Департамент охорони здоров'я
Львівської обласної державної
адміністрації**



**Львівська обласна організація
профспілки працівників охорони
здоров'я України**

**БІБЛІОТЕКА
головного лікаря та голови профкому
закладу охорони здоров'я
ВИПУСК 20**

ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Львів 2023

Організація трудових відносин у закладах охорони здоров'я в умовах воєнного стану. Бібліотека головного лікаря та голови профкому закладу охорони здоров'я. Випуск – 20. Львів – 2023

Департамент охорони здоров'я Львівської облдержадміністрації.

Львівська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України.

Використані нормативно-правові акти станом на 01.10.2023

Рекомендований для практичного використання у роботі організаторами охорони здоров'я, керівниками та іншими працівниками закладів охорони здоров'я.

Упорядник: відділ правової роботи та соціального захисту Львівської обласної організації профспілки працівників охорони здоров'я (Олійник А.М., завідувач відділу правової роботи та соціального захисту, старший викладач кафедри громадського здоров'я ЛНМУ ім. Данила Галицького).

У зв'язку із військовою агресією російської федерації з 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан.

Відповідно до положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (надалі- Закон), який набрав чинності 24 березня 2022 року, на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. Зокрема, у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

З огляду на вищевикладене, положення Закону, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, повинні і надалі застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.



**Департамент охорони здоров'я
Львівської обласної державної
адміністрації**

м. Львів, вул. Конопницької, 3
тел. (032) 2764592
e-mail: doz@loda.gov.ua



**Львівська обласна організація професійної
спілки працівників охорони здоров'я
України**

м. Львів, проспект Шевченка, 7 (6 поверх)
тел.: (032) 235-69-36
<http://lviv.medprof.org.ua>
e-mail: lviv@medprof.org.ua

З М І С Т

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»	5
2. Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022	12
3. Кодекс законів про працю України (витяг)	14
4. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» (витяг)	43
5. Про визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Постанова КМУ від 22.11.2022 № 1306	52
6. Про затвердження Порядку залучення до надання медичної допомоги фармацевтичних працівників, здобувачів вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями галузі знань 22 “Охорона здоров’я”, молодших спеціалістів з медичною освітою, лікарів-інтернів та лікарів-спеціалістів без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії на період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану. Постанова КМУ від 21.04.2023 № 375	53
7. Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров’я. Постанова КМУ від 13.01.2023 №28	58
8. Про затвердження Змін до деяких наказів Міністерства охорони здоров'я України. Наказ МОЗ України від 31.08.2023 №1555 (щодо атестації та продовження дії сертифікатів та посвідчень про категорії у зв'язку з воєнним станом)	62

9.	Відповіді на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу (роз'яснення Мінекономіки)		65
10.	Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»		82
11.	Про скасування нормативних обмежень щодо роботи за сумісництвом (лист ЛООППОЗУ від 29.03.2023)		108
12.	<u>Лист Мінекономіки від 30.03.2023 №4706-05/13998-07</u> (щодо питань роботи за сумісництвом)		110
13.	Лист Пенсійного фонду України від 10.04.2023 (щодо зміни статусу роботи з основного на сумісництво)		113
14.	Про мінімальний рівень оплати праці для медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я (лист ЛООППОЗУ від 16.01.2023)		116
15.	Про спрощений режим регулювання трудових відносин (лист ЛООППОЗУ від 07.09.2022)		120
16.	Про зміни у законодавстві щодо оптимізації трудових відносин (лист ЛООППОЗУ від 19.07.2022)		122
17.	Про зміни у законодавстві щодо процедури вивільнення працівників (лист ЛООППОЗУ від 12.07.2022)		128
18.	Про зміни у законодавстві щодо колективних договорів (лист ЛООППОЗУ від 11.07.2022)		132

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

{Із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-ІХ від 01.07.2022}

Стаття 1. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану

1. Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі - працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану".

{Частина перша статті 1 в редакції Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022}

2. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України.

{Частина друга статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-ІХ від 01.07.2022}

3. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України "Про державну службу", "Про службу в органах місцевого самоврядування", інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом.

{Частина третя статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-ІХ від 01.07.2022}

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

2. 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.

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 укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Стаття 3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

1. 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.

2. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

{Частина друга статті 3 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. 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).

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. 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.

2. 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.

Стаття 6. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку

1. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

{Частина перша статті 6 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

2. Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

{Частина друга статті 6 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

{Частина третя статті 6 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78¹ Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки".

{Частина шоста статті 6 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

7. У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

{Статтю 6 доповнено частиною сьомою згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

8. Норми частин першої, другої та п'ятої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх.

{Статтю 6 доповнено частиною восьмою згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

2. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

{Стаття 7 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 8. Робота в нічний час

1. 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.

2. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

Стаття 9. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

1. 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.

{Частина другу статті 9 виключено на підставі Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 10. Оплата праці

1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

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

3. 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.

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

Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору.

1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця

Стаття 12. Відпустки

1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки".

{Частина перша статті 12 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

2. 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.

3. 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".

4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

{Статтю 12 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

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

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

3. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

4. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

{Текст статті 13 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 14. Діяльність профспілок

1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективних договорів.

Стаття 15. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України

1. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих

з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

2. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

{Закон доповнено статтею 15 згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 16. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові 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 цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

2. 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 цим Законом.

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

за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності";

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.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

{Закон доповнено статтею 16 згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Главу XIX "Прикінцеві положення" Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) доповнити пунктом 2 такого змісту:

"2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації

трудових відносин, встановлені Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".

3. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

{Пункт 3 розділу "Прикінцеві положення" в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Президент України
15 березня 2022 року
№ 2136-IX

В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ

Указ
Президента України
Про введення воєнного стану в Україні

{Указ затверджено Законом № 2102-IX від 24.02.2022}, {Із змінами, внесеними згідно з Указами Президента № 133/2022 від 14.03.2022, № 259/2022 від 18.04.2022, № 341/2022 від 17.05.2022, № 573/2022 від 12.08.2022, № 757/2022 від 07.11.2022, № 58/2023 від 06.02.2023, № 254/2023 від 01.05.2023, № 451/2023 від 26.07.2023}

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України "Про правовий режим воєнного стану" **постановляю:**

1. Ввести в Україні воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб.

{Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 26 березня 2022 року строком на 30 діб згідно з Указом Президента № 133/2022 від 14.03.2022}

{Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 25 квітня 2022 року строком на 30 діб згідно з Указом Президента № 259/2022 від 18.04.2022}

{Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 25 травня 2022 року строком на 90 діб згідно з Указом Президента № 341/2022 від 17.05.2022}

{Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 23 серпня 2022 року строком на 90 діб згідно з Указом Президента № 573/2022 від 12.08.2022}

{Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 21 листопада 2022 року строком на 90 діб згідно з Указом Президента № 757/2022 від 07.11.2022}

{Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 19 лютого 2023 року строком на 90 діб згідно з Указом Президента № 58/2023 від 06.02.2023}

{Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 20 травня 2023 року строком на 90 діб згідно з Указом Президента № 254/2023 від 01.05.2023}

{Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 18 серпня 2023 року строком на 90 діб згідно з Указом Президента № 451/2023 від 26.07.2023}

2. Військовому командуванню разом з військовими адміністраціями, органами виконавчої влади, правоохоронними органами та за участю органів місцевого самоврядування запроваджувати і здійснювати передбачені Законом України "Про правовий режим воєнного стану" заходи правового режиму воєнного стану, реалізовувати повноваження, необхідні для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності.

{Стаття 2 в редакції Указу Президента № 254/2023 від 01.05.2023}

3. У зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 - 34, 38, 39, 41 - 44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України "Про правовий режим воєнного стану".

4. Кабінету Міністрів України невідкладно:

1) ввести в дію план запровадження та забезпечення заходів правового режиму воєнного стану в Україні;

2) забезпечити фінансування та вжити в межах повноважень інших заходів, пов'язаних із запровадженням правового режиму воєнного стану на території України.

5. Державній службі України з надзвичайних ситуацій невідкладно разом з обласними, Київською міською державними адміністраціями, іншими державними органами, установами, підприємствами, організаціями всіх форм власності привести єдину державну систему цивільного захисту, її функціональні та територіальні підсистеми у готовність до виконання завдань за призначенням в особливий період.

6. Обласним, Київській міській державним адміністраціям, органам місцевого самоврядування утворити ради оборони та забезпечити сприяння військовому командуванню у запровадженні та здійсненні заходів правового режиму воєнного стану.

7. Міністерству закордонних справ України забезпечити інформування в установленому порядку Генерального секретаря ООН та офіційних осіб іноземних держав про введення в Україні воєнного стану, про обмеження прав і свобод людини і громадянина, що є відхиленням від зобов'язань за Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, та про межу цих відхилень і причини прийняття такого рішення.

8. Цей Указ набирає чинності одночасно з набранням чинності Законом України "Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні".

Президент України
24 лютого 2022 року
№ 64/2022

В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ

КОДЕКС ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

(ВИТЯГ)

Стаття 2⁻². Заборона мобінгу (цькування)

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник, відповідно до локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчих актів має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

нерівна оплата за працю рівної цінності, яка виконується працівниками однакової кваліфікації;

безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);

необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками з однаковою кваліфікацією та продуктивністю праці, які виконують рівноцінну роботу.

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).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

{Кодекс доповнено статтею 2⁻² згідно із Законом № 2759-IX від 16.11.2022}

Стаття 12. Сторони колективного договору

Сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу.

Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

{Стаття 12 в редакції Закону № 2253-IX від 12.05.2022}

Стаття 17. Строк чинності колективного договору

Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.

Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.

Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір.

У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації підприємства, установи, організації, закриття відокремлених підрозділів юридичної особи.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

{Стаття 17 із змінами, внесеними згідно із Законами № 3693-12 від 15.12.93, № 2215-IX від 21.04.2022, № 2253-IX від 12.05.2022}

Стаття 21. Трудовий договір

Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

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.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власників приватних підприємств), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49⁵ цього Кодексу.

У разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору.

{ текст статті 21 в редакції Закону № 540-IX від 30.03.2020; із змінами, внесеними згідно із Законами № 2215-IX від 21.04.2022, № 2179-IX від 01.04.2022, № 2434-IX від 19.07.2022 - щодо дії змін див. пункт 1 розділу II }

Стаття 21¹. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом - це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

Роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для

виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

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 (роботодавець - фізична особа), який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:

- 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).

Примірна форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень.

Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням роботодавцем працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час.

За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.

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.

У разі ненадання роботодавцем роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за 32 години робочого часу.

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу - в порядку, передбаченому статтею 106 цього Кодексу.

Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за трудовими договорами з іншими роботодавцями. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

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.

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 на умовах загальноновстановленого у роботодавця графіка роботи з відповідною оплатою праці.

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.

{Кодекс доповнено статтею 21-1 згідно із Законом № 2421-IX від 18.07.2022}

Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій цієї статті.

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством.

{Стаття 22 із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-ІІ від 20.03.91, № 6/95-ВР від 19.01.95; в редакції Закону № 2253-ІХ від 12.05.2022}

Стаття 23. Строки трудового договору

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

{Стаття 23 із змінами, внесеними згідно із Законами № 871-ІІ від 20.03.91, № 6/95-ВР від 19.01.95, № 2352-ІХ від 01.07.2022}

Стаття 29. Обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором

До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- 3) права та обов'язки, умови праці;
- 4) 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 - під підпис;
- 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею.

{Стаття 29 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 32. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

{У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022}

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

Переведення прокурорів відбувається з урахуванням особливостей, визначених законом, що регулює їхній статус.

Працівник, який повідомив про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", вчинених іншою особою, не може бути звільнений чи змушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрозі таких заходів впливу. Викривачі корупції користуються також іншими правами та гарантіями захисту, встановленими Законом України "Про запобігання корупції".

{Стаття 32 із змінами, внесеними ... Законами № 113-IX від 19.09.2019, № 524-IX від 04.03.2020, № 2215-IX від 21.04.2022}

Стаття 36. Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника або роботодавця - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 119 цього Кодексу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи роботодавця (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7¹) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
- 7²) з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади";
- 7³) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на

виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках;

8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;

8⁻¹) смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

8⁻²) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

8⁻³) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль;

9) підстави, передбачені іншими законами.

У випадках, передбачених пунктами 7, 7⁻¹ і 7⁻³ частини першої цієї статті, особа підлягає звільненню з посади у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, а у випадку, передбаченому пунктом 7⁻², особа підлягає звільненню з посади у порядку, визначеному Законом України "Про очищення влади".

Для припинення трудового договору з підстав, передбачених пунктом 8⁻¹ частини першої цієї статті, працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у пункті 8⁻¹ частини першої цієї статті (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання відповідної заяви. Районний, міськрайонний, міський центр зайнятості, філія регіонального центру зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це:

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;

центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Порядок припинення трудового договору з підстав, передбачених пунктом 8⁻¹ частини першої цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни роботодавця, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

{Стаття 36 із змінами, внесеними .. Законами № 1357-IX від 30.03.2021, № 2215-IX від 21.04.2022, № 2352-IX від 01.07.2022, № 2421-IX від 18.07.2022}

Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

{Пункт 1-1 статті 40 втратив чинність на підставі Закону № 92/94-ВР від 12.07.94}

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

{Пункт 9 частини першої статті 40 виключено на підставі Закону № 1356-XIV від 24.12.99}

10) призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування;

12) вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

{Частина третю статті 40 виключено на підставі Закону № 6/95-ВР від 19.01.95}

Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

{Положення частини третьої статті 40 визнано такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), згідно з Рішенням Конституційного Суду № 6-р(II)/2019 від 04.09.2019}

Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42⁻¹, частин першої, другої і третьої статті 49⁻², статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус.

{Стаття 40 із змінами, внесеними .. Законами № 2215-IX від 21.04.2022, № 2759-IX від 16.11.2022}

Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

1⁻¹) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

1⁻²) 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;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

4) перебування всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції" у прямому підпорядкуванні у близької особи;

4⁻¹) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України "Про запобігання корупції";

5) припинення повноважень посадових осіб;

6) неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Роботодавець з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166⁻¹⁰, 166⁻¹², 188⁻⁴⁴ Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Розірвання договору у випадках, передбачених пунктами 1-5 частини першої та частиною другою цієї статті, проводиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, - також вимог статті 43 цього Кодексу.

Розірвання договору у випадках, передбачених пунктами 4 і 6 частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

{Стаття 41 із змінами, внесеними ... Законами № 2352-IX від 01.07.2022, № 2759-IX від 16.11.2022}

Стаття 44. Вихідна допомога

При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40, пункті 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) - у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39) - у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, - у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

{ текст статті 44 в редакції Закону № 107-VI від 28.12.2007 - зміну визнано неконституційною згідно з Рішенням Конституційного Суду № 10-рп/2008 від 22.05.2008; із змінами, внесеними згідно із Законами № 1255-VII від 13.05.2014, № 2352-IX від 01.07.2022, № 2759-IX від 16.11.2022 }

Стаття 47. Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником

Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (стаття 116) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

{Частина другу статті 47 виключено на підставі Закону № 1217-IX від 05.02.2021}

У разі призову роботодавця - фізичної особи на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період такий роботодавець - фізична особа повинен виконати свої обов'язки, визначені цією статтею, протягом місяця після звільнення з такої військової служби без застосування санкцій та штрафів.

{Стаття 47 із змінами, внесеними Законами № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 49². Порядок вивільнення працівників

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, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою статті 49⁴ цього Кодексу, та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації).

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, а також у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України "Про державну службу", здійснюється у порядку, визначеному цією статтею, з урахуванням таких особливостей:

про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів;

у разі вивільнення працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу не застосовуються положення частини другої статті 40 цього Кодексу та положення частини другої цієї статті;

не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Вивільнення працівників відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 цього Кодексу здійснюється в такому порядку:

про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 10 календарних днів;

не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також протягом п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

{Частину статті 49-2 виключено на підставі Закону № 259-VIII від 18.03.2015}

{Стаття 49-2 із змінами, внесеними Законами ... № 2253-IX від 12.05.2022, № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 49⁴. Зайнятість населення

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

{Кодекс доповнено статтею 49-4 згідно із Законом № 871-12 від 20.03.91, із змінами, внесеними згідно із Законами № 2343-III від 05.04.2001, № 2253-IX від 12.05.2022}

Стаття 60. Гнучкий режим робочого часу

За письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної,

тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу передбачає:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачених завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальний режим роботи на підприємстві, в установі, організації. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

У разі направлення працівника у відрядження на нього поширюється режим роботи, встановлений на підприємстві (в установі, організації), до якого (якої) його відраджено.

Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:

1) за заявою працівника з прийнятними для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи;

2) роботодавцем - у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму, забезпечити облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним і раціональним використанням робочого часу працівником.

Роботодавець, виходячи із структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування.

Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

У разі порушення встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, працівник може бути переведений на загальний режим роботи без дотримання вимоги щодо

повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці.

Вимога щодо повідомлення роботодавцем працівника про зміну режиму роботи, встановлена цією статтею, не поширюється на випадки, передбачені частиною другою цієї статті.

{Стаття 60 в редакції Законів № 540-IX від 30.03.2020, № 1213-IX від 04.02.2021}

Стаття 60⁻¹. Надомна робота

Надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини третьої цієї статті не застосовуються.

При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. Працівник, у разі використання своїх інструментів, має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 цього Кодексу.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору

про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.

Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

{Кодекс доповнено статтею 60-1 згідно із Законом № 1213-IX від 04.02.2021}

Стаття 60⁻². Дистанційна робота

Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.

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

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням,

програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

{Кодекс доповнено статтею 60-2 згідно із Законом № 1213-IX від 04.02.2021}

Стаття 62. Обмеження надурочних робіт

{Дію статті 62 припинено на підставі Постанови Верховної Ради УРСР від 4 липня 1991 року (ВВР 1991, № 36, ст.474) на період реалізації Програми надзвичайних заходів щодо стабілізації економіки України та виходу її з кризового стану (1991 рік - перше півріччя 1993 року)}

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) при необхідності закінчення початої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо її припинення може призвести до псування або знищення майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства (у разі створення такої організації), установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.

{Стаття 62 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 2240-10 від 29.07.81; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 263/95-ВР від 05.07.95, № 2215-ІХ від 21.04.2022, № 2434-ІХ від 19.07.2022 - щодо дії змін див. пункт 1 розділу ІІ}

Стаття 67. Вихідні дні

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом

первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

{У період дії воєнного стану не застосовуються норми частини третьої статті 67 згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022}

З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів (стаття 73), а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

{У період дії воєнного стану не застосовуються норми частини четвертої статті 67 згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022}

Роботодавець у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

{У період дії воєнного стану не застосовуються норми частини п'ятої статті 67 згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022}

{Стаття 67 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 35/95-ВР від 27.01.95, № 785/97-ВР від 26.12.97, № 576-XIV від 08.04.99, № 1096-IV від 10.07.2003, № 2914-VI від 11.01.2011}

Стаття 73. Святкові і неробочі дні

{У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 73 згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

Встановити такі святкові дні:

1 січня - Новий рік

{Абзац третій частини першої статті 73 виключено на підставі Закону № 3258-IX від 14.07.2023}

8 березня - Міжнародний жіночий день

1 травня - День праці

8 травня - День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939-1945 років

28 червня - День Конституції України

15 липня - День Української Державності

24 серпня - День незалежності України

1 жовтня - День захисників і захисниць України

25 грудня - Різдво Христове.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

{Абзац другий частини другої статті 73 виключено на підставі Закону № 3258-IX від 14.07.2023}

один день (неділя) - Пасха (Великдень)

один день (неділя) - Трійця

25 грудня - Різдво Христове.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та в порядку, передбачених статтею 71 цього Кодексу.

Робота у зазначені дні компенсується відповідно до статті 107 цього Кодексу.

{Стаття 73 із змінами, внесеними...; Законами ... № 2295-IX від 31.05.2022, № 3107-IX від 29.05.2023, № 3258-IX від 14.07.2023}

Стаття 83. Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів закладів освіти, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

{Частину третю статті 83 виключено на підставі Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності - входить до складу спадщини.

{Стаття 83 в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами ... № 2215-IX від 21.04.2022, № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 84. Відпустки без збереження заробітної плати

У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.

{Частина третю статті 84 виключено на підставі Закону № 490-IV від 06.02.2003}

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті.

{Стаття 84 із змінами, внесеними ... гідно з Указом ПВР № 6237-10 від 21.12.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законом № 530-IX від 17.03.2020}

Стаття 102⁻¹. Оплата праці за сумісництвом

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

{Кодекс доповнено статтею 102-1 згідно із Законом № 357/96-ВР від 10.09.96; текст статті 102-1 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму.

{Стаття 116 із змінами, внесеними згідно із Законами № 3248-IV від 20.12.2005, № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні

У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті.

{Стаття 117 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3248-IV від 20.12.2005; текст статті 117 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" і "Про альтернативну (невійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

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. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

{Частину четверту статті 119 виключено на підставі Закону № 1769-VIII від 06.12.2016}

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, 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 підрозділу 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.

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, не поширюються на осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту, а в частині збереження місця роботи, посади - також на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

Гарантії, передбачені частинами другою і третьою цієї статті, не поширюються на осіб, які визнані винними у вчиненні кримінальних правопорушень проти встановленого порядку несення військової служби (військових кримінальних правопорушень) під час особливого періоду і вирок стосовно яких набрав законної сили.

{Стаття 119 із змінами, внесеними згідно із Законами ... № 1702-IX від 16.07.2021 - вводить в дію з 01.01.2022, № 2352-IX від 01.07.2022, № 2379-IX від 08.07.2022, № 2750-IX від 16.11.2022, № 2839-IX від 13.12.2022}

Стаття 119¹. Гарантії для працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України

За особою, стосовно якої згідно із Законом України "Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей" встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, зберігається місце роботи (посада) протягом усього періоду позбавлення свободи, а також протягом шести місяців з дня звільнення у разі проходження такою особою заходів з медичної, реабілітаційної, у тому числі психологічної, допомоги, санаторно-курортного лікування, інших відновлювальних (постізоляційних, реінтеграційних) заходів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

{Закон доповнено статтею 119-1 згідно із Законом № 2010-IX від 26.01.2022}

Стаття 179. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням жінки та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 календарних днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана жінкою частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів. При цьому загальна тривалість відпустки не може

перевищувати сумарно 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

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.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати одному з батьків дитини частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

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.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, 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, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Особи, зазначені в цій статті, повинні повідомити роботодавця про дострокове припинення такої відпустки не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки.

{Стаття 179 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР № 4617-10 від 24.01.83; Законом № 871-12 від 20.03.91; в редакції Закону № 117-XIV від 18.09.98; із змінами, внесеними згідно із Законами № 429-IV від 16.01.2003, № 120-VIII від 15.01.2015, № 1366-VIII від 17.05.2016, № 1401-IX від 15.04.2021, № 3238-IX від 13.07.2023}

Стаття 233. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

{Офіційне тлумачення положення частини першої статті 233 див. в Рішенні Конституційного Суду № 4-рп/2012 від 22.02.2012}

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116).

{Офіційне тлумачення положення частини другої статті 233 див. в Рішеннях Конституційного Суду № 8-рп/2013 від 15.10.2013, № 9-рп/2013 від 15.10.2013}

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищого у порядку підлеглості органу.

{Стаття 233 із змінами, внесеними ... Законами № 2215-IX від 21.04.2022, № 2352-IX від 01.07.2022}

Стаття 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року.

{ текст статті 234 в редакції Закону № 2352-IX від 01.07.2022 }

Стаття 265. Відповідальність за порушення законодавства про працю

{У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265, не застосовуються згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

Посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - 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;

вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про альтернативну (невійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", - у чотирикратному 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;

недопущення до проведення перевірки з питань дотримання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

вчинення дій, передбачених абзацом сьомим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

перевищення встановленої статтею 21¹ цього Кодексу 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 - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

порушення інших вимог законодавства про працю, крім передбачених абзацами другим - дев'ятим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення;

вчинення порушення, передбаченого абзацом десятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення.

Штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У разі сплати юридичною особою або фізичною особою - підприємцем, яка використовує найману працю, 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 банківських днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог законодавства про працю, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.

У разі виконання припису центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та усунення виявлених порушень, передбачених абзацами четвертим - шостим, десятию частини другої цієї статті, у визначені приписом строки заходи щодо притягнення до відповідальності не застосовуються.

Заходи щодо притягнення до відповідальності за вчинення порушення, передбаченого абзацами другим, третім, сьомим, восьмим, дев'ятим, одинадцятим частини другої цієї статті, застосовуються одночасно із винесенням припису незалежно від факту усунення виявлених при проведенні перевірки порушень.

Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, в установі, організації.

Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладається на органи державної виконавчої служби.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Не вважається фактичним допуском до роботи без оформлення трудового договору (контракту) та не тягне відповідальність у вигляді штрафу, передбачену цим Кодексом, укладення гіг-контракту у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні".

{Стаття 265 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3694-12 від 15.12.93; в редакції Закону № 77-VIII від 28.12.2014; із змінами, внесеними згідно із Законами № 734-VIII від 03.11.2015, № 1404-VIII від 02.06.2016, № 1774-VIII від 06.12.2016, № 378-IX від 12.12.2019, № 1667-IX від 15.07.2021, № 2421-IX від 18.07.2022}

ЗАКОН УКРАЇНИ
Про правовий режим воєнного стану
(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 28, ст.250)

(ВИТЯГ)

Цей Закон визначає зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб.

Стаття 8. Заходи правового режиму воєнного стану

1. В Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть самостійно або із залученням органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених указом Президента України про введення воєнного стану, такі заходи правового режиму воєнного стану:

1) встановлювати (посилювати) охорону об'єктів критичної інфраструктури та об'єктів, що забезпечують життєдіяльність населення, і вводити особливий режим їх роботи. Порядок встановлення (поширення) охорони таких об'єктів та їх перелік, що із введенням воєнного стану підлягають охороні, а також порядок особливого режиму їх роботи затверджуються Кабінетом Міністрів України;

{Пункт 1 частини першої статті 8 в редакції Закону № 1702-IX від 16.07.2021 - вводить в дію з 01.01.2022; із змінами, внесеними згідно із Законом № 1882-IX від 16.11.2021}

2) запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб. За працівниками, залученими до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи (посада). Порядок залучення працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт та питання їхнього соціального захисту з урахуванням вимог закону визначаються Кабінетом Міністрів України;

{Пункт 2 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1882-IX від 16.11.2021}

3) використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю;

4) примусово відчужувати майно, що перебуває у приватній або комунальній власності, вилучати майно державних підприємств, державних господарських об'єднань для потреб держави в умовах правового режиму воєнного стану в установленому законом порядку та видавати про це відповідні документи встановленого зразка;

5) запроваджувати у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, комендантську годину (заборону перебування у певний період доби на вулицях та в інших громадських місцях без спеціально виданих перепусток і посвідчень), а також встановлювати спеціальний режим світломаскування;

{Пункт 5 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022}

6) встановлювати у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, особливий режим в'їзду і виїзду, обмежувати свободу пересування громадян, іноземців та осіб без громадянства, а також рух транспортних засобів;

{Пункт 6 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022}

7) перевіряти у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, документи у осіб, а в разі потреби проводити огляд речей, транспортних засобів, багажу та вантажів, службових приміщень і житла громадян, за винятком обмежень, встановлених Конституцією України;

{Пункт 7 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022}

8) забороняти проведення мирних зборів, мітингів, походів і демонстрацій, інших масових заходів;

{Пункт 8 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022, № 2024-IX від 27.01.2022}

9) порушувати у порядку, визначеному Конституцією та законами України, питання про заборону діяльності політичних партій, громадських об'єднань, якщо вона спрямована на ліквідацію незалежності України, зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності держави, підрив її безпеки, незаконне захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства, на розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі, посягання на стійкість критичної інфраструктури, права і свободи людини, здоров'я населення;

{Пункт 9 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1882-IX від 16.11.2021}

10) встановлювати у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, заборону або обмеження на вибір місця перебування чи місця проживання осіб на території, на якій діє воєнний стан;

{Пункт 10 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022}

11) регулювати у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, роботу постачальників електронних комунікаційних мереж та/або послуг, поліграфічних підприємств, видавництв, телерадіоорганізацій, телерадіоцентрів та інших підприємств, установ, організацій і закладів культури та медіа, а також використовувати місцеві радіостанції, телевізійні центри та друкарні для військових потреб і проведення роз'яснювальної роботи серед військ і населення; забороняти роботу приймально-передавальних радіостанцій особистого і колективного користування та передачу інформації через комп'ютерні мережі;

{Пункт 11 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1089-IX від 16.12.2020, № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022}

12) у разі порушення вимог або невиконання заходів правового режиму воєнного стану вилучати у підприємств, установ і організацій усіх форм власності, окремих громадян електронне комунікаційне обладнання, телевізійну, відео- і аудіоапаратуру, комп'ютери, а також у разі потреби інші технічні засоби зв'язку;

{Пункт 12 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1089-IX від 16.12.2020, № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022, № 2024-IX від 27.01.2022}

13) забороняти у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, торгівлю зброєю, сильнодіючими хімічними і отруйними речовинами, а також алкогольними напоями та речовинами, виробленими на спиртовій основі;

{Пункт 13 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022}

14) встановлювати особливий режим у сфері виробництва та реалізації лікарських засобів, які мають у своєму складі наркотичні засоби, психотропні речовини та прекурсори, інші сильнодіючі речовини, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України;

15) вилучати у підприємств, установ і організацій навчальну та бойову техніку, вибухові, радіоактивні речовини і матеріали, сильнодіючі хімічні та отруйні речовини;

{Пункт 15 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1702-IX від 16.07.2021 - вводитьься в дію з 01.01.2022, № 2024-IX від 27.01.2022}

16) забороняти громадянам, які перебувають на військовому або спеціальному обліку у Міністерстві оборони України, Службі безпеки України чи Службі зовнішньої розвідки України, змінювати місце проживання (місце перебування) без дозволу військового комісара або керівника відповідного органу Служби безпеки України чи Служби зовнішньої розвідки України; обмежувати проходження альтернативної (невійськової) служби;

17) встановлювати для фізичних і юридичних осіб військово-квартирну повинність з розквартирування військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів, особового складу служби цивільного захисту, евакуйованого населення та розміщення військових частин, підрозділів і установ;

18) встановлювати порядок використання фонду захисних споруд цивільного захисту;

19) проводити евакуацію населення у разі виникнення або загрози виникнення надзвичайної ситуації, а також із зон збройних конфліктів (з районів можливих бойових дій) у безпечні райони;

{Пункт 19 частини першої статті 8 в редакції Закону № 2394-IX від 09.07.2022}

19¹) проводити евакуацію матеріальних і культурних цінностей, що перебувають у державній власності, у разі виникнення загрози їх пошкодження або знищення згідно з переліком, що затверджується Кабінетом Міністрів України;

{Частину першу статті 8 доповнено пунктом 19-1 згідно із Законом № 2394-IX від 09.07.2022}

20) запроваджувати у разі необхідності у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, нормоване забезпечення населення основними продовольчими і непродовольчими товарами;

{Пункт 20 частини першої статті 8 в редакції Закону № 1702-IX від 16.07.2021 - вводить в дію з 01.01.2022}

{Пункт 21 частини першої статті 8 виключено на підставі Закону № 2024-IX від 27.01.2022}

22) вживати додаткових заходів щодо посилення охорони державної таємниці;

23) інтернувати (примусово оселяти) громадян іноземної держави, яка загрожує нападом чи здійснює агресію проти України;

24) здійснювати у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, обов'язкову евакуацію затриманих осіб, що перебувають в ізоляторах тимчасового тримання; підозрюваних, обвинувачених осіб, щодо яких застосовано запобіжний захід - тримання під вартою, що перебувають в слідчих ізоляторах; етапування засуджених осіб, які відбувають такі покарання, як арешт, обмеження волі, позбавлення волі на певний строк та довічне ув'язнення, з установ виконання покарань, розташованих у місцевостях, наближених до районів, де ведуться бойові дії, до відповідних установ, які розташовані в безпечній місцевості;

{Пункт 24 частини першої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1702-IX від 16.07.2021 - вводить в дію з 01.01.2022}

25) запроваджувати інші заходи, передбачені нормами міжнародного гуманітарного права.

{Частину першу статті 8 доповнено пунктом 25 згідно із Законом № 2394-IX від 09.07.2022}

2. У місцевостях, де ведуться бойові дії, запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану покладається безпосередньо на військове командування та військові адміністрації (у разі їх утворення).

{Частину третю статті 8 виключено на підставі Закону № 1702-IX від 16.07.2021 - вводить в дію з 01.01.2022}

Стаття 10. Неприпустимість припинення повноважень органів державної влади, інших державних органів в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану не можуть бути припинені повноваження Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Національного банку України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав

людини, судів, органів прокуратури, органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, розвідувальних органів та органів, підрозділи яких здійснюють контррозвідувальну діяльність.

2. У разі утворення військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів) Верховна Рада України за поданням Президента України може прийняти рішення про те, що у період дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування:

1) начальник військової адміністрації:

крім повноважень, віднесених до його компетенції цим Законом, здійснює повноваження сільської, селищної, міської ради, її виконавчого комітету, сільського, селищного, міського голови;

може затвердити тимчасову структуру виконавчих органів сільської, селищної, міської ради (для працівників, посади яких не включені до тимчасових штатних розписів, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду);

2) апарат сільської, селищної, міської ради та її виконавчого комітету, інші виконавчі органи (з урахуванням абзацу третього пункту 1 цієї частини), комунальні підприємства, установи та організації відповідної територіальної громади підпорядковуються начальнику відповідної військової адміністрації.

3. У разі утворення обласної та/або районної військової адміністрації на період дії воєнного стану та протягом 30 днів після його припинення чи скасування, у разі тимчасової окупації або оточення адміністративного центру області або у разі прийняття Верховною Радою України за поданням Президента України відповідного рішення:

1) повноваження такої обласної та/або районної ради здійснюють відповідні обласні та районні військові адміністрації;

2) виконавчий апарат такої районної та обласної ради підпорядковується начальнику відповідної військової адміністрації;

3) відповідні районні та обласні ради не здійснюють свої повноваження;

4) комунальні підприємства, установи та організації, засновані на базі майна спільної власності територіальних громад району або області, підпорядковуються відповідній військовій адміністрації;

5) управління об'єктами спільної власності територіальних громад таких району та/або області здійснюється начальником відповідної районної та/або обласної військової адміністрації;

6) призначення осіб на посади та звільнення з посад, які здійснюються начальником районної військової адміністрації, погоджуються з начальником відповідної обласної військової адміністрації;

7) начальник обласної військової адміністрації, начальник районної військової адміністрації за погодженням з начальником відповідної обласної військової адміністрації може увільняти від виконання посадових обов'язків працівників виконавчого апарату такої районної та/або обласної ради (для таких працівників оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду).

4. У разі прийняття Верховною Радою України рішення, передбаченого частиною другою або третьою цієї статті, начальник військової адміністрації, відповідна обласна та/або районна військова адміністрація здійснюють повноваження, передбачені відповідно частиною другою або третьою цієї статті, з дня надбання чинності зазначеним рішенням Верховної Ради України протягом строку, передбаченого цими частинами.

У разі усунення загроз для безпеки і правопорядку на території області за поданням Президента України Верховна Рада України може прийняти рішення про поновлення роботи органів місцевого самоврядування на території відповідної області до закінчення 30-денного строку, передбаченого частиною другою або третьою цієї статті, але не раніше дня припинення чи скасування воєнного стану.

Якщо протягом 30-денного строку після припинення або скасування воєнного стану виникнуть визначені законом підстави для призначення позачергових виборів відповідної місцевої ради, начальник військової адміністрації, відповідна обласна та/або районна військова адміністрація продовжують здійснювати повноваження, передбачені частинами другою та третьою цієї статті, до обрання нового складу відповідних органів місцевого самоврядування, якщо Президент України не прийняв рішення про утворення на цій території військово-цивільної адміністрації.

5. У період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад, а також за наявності у Єдиному державному реєстрі декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за минулий рік.

{Абзац перший частини п'ятої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3384-IX від 20.09.2023}

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, призначені відповідно до абзацу першого цієї частини, не можуть бути переведені на інші посади державної служби або посади в органах місцевого самоврядування.

Дія цієї частини не застосовується при призначенні на посади державної служби, за якими спеціальним законом встановлено порядок виконання обов'язків у разі відсутності керівника державного органу (у тому числі у разі припинення його повноважень чи звільнення з посади), крім випадків, якщо встановлений спеціальним законом порядок неможливо застосувати через

відсутність осіб, на яких може бути покладено виконання обов'язків керівника державного органу.

6. Особа, яка претендує на зайняття політичної посади, посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівника суб'єкта господарювання державного сектору економіки, посади керівника комунального підприємства, установи, організації, у період дії воєнного стану не подає документ про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної".

{Частина шоста статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3384-IX від 20.09.2023}

7. Особи, призначені у період дії воєнного стану на політичні посади, а також відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій, подають документ про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної" протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, у разі якщо такий документ не був поданий ними раніше.

{Абзац перший частини сьомої статті 10 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3384-IX від 20.09.2023}

Особи, призначені на посади у період дії воєнного стану, для забезпечення проведення спеціальної перевірки, передбаченої Законом України "Про запобігання корупції", а також перевірки, передбаченої Законом України "Про очищення влади", подають документи, передбачені частиною другою статті 57 Закону України "Про запобігання корупції", не пізніше 31 січня 2024 року, у разі якщо такі декларації та/або документи не були подані ними раніше, або протягом 90 календарних днів з дня припинення обставин, визначених абзацами другим і третім частини восьмої цієї статті.

{Частина сьому статті 10 доповнено новим абзацом згідно із Законом № 3384-IX від 20.09.2023}

Після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій, на які особи призначені відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті, оголошується конкурс. Граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті, становить 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

8. Спеціальна перевірка, передбачена Законом України "Про запобігання корупції", стосовно осіб, які претендують на зайняття посад або призначені у період дії воєнного стану на посади, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним

ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, а також перевірка, передбачена Законом України "Про очищення влади", стосовно осіб, які претендують на зайняття або призначені у період дії воєнного стану на посади, щодо яких здійснюються заходи з очищення влади (люстрації), під час дії воєнного стану не проводяться у разі:

1) знаходження органу, який відповідає за організацію спеціальної перевірки або перевірки, передбаченої Законом України "Про очищення влади", на територіях, на яких ведуться активні бойові дії, або на тимчасово окупованих територіях України, перелік яких визначається в установленому законодавством порядку;

2) виконання особами, які призначені на відповідну посаду у період дії воєнного стану, завдань в інтересах національної безпеки і оборони України, безпосередньої участі у веденні воєнних (бойових) дій, перебування у районі проведення воєнних (бойових) дій та отримання додаткової винагороди, призначеної для військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, поліцейських на період дії воєнного стану, та/або на тимчасово окупованій території України.

Проведення спеціальної перевірки, передбаченої Законом України "Про запобігання корупції", а також перевірки, передбаченої Законом України "Про очищення влади", стосовно осіб, призначених у період дії воєнного стану, щодо яких такі перевірки у цей період не проводилися, здійснюється протягом 30 днів з дня завершення строку для подання документів, необхідних для проведення спеціальної перевірки, крім випадків звільнення такої особи до набрання чинності Законом України "Про внесення змін до деяких законів України про визначення порядку подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, в умовах воєнного стану" або закінчення проведення зазначених перевірок під час дії воєнного стану.

Спеціальна перевірка не проводиться стосовно осіб, які призначаються на посади за результатами конкурсу на таку саму посаду, за умови що стосовно таких осіб вже проводилася спеціальна перевірка під час дії воєнного стану.

{Частина восьма статті 10 в редакції Закону № 3384-IX від 20.09.2023}

9. Особи, призначені відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті, підлягають звільненню із займаної посади протягом трьох робочих днів з дня виникнення будь-якої з таких обставин:

неподання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбаченої статтею 45 Закону України "Про запобігання корупції", відповідно до пункту 2⁻⁷ розділу XIII "Прикінцеві положення" Закону України "Про запобігання корупції" (якщо таку декларацію не подано раніше);

неподання документа про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної" відповідно до частини сьомої цієї статті (особами, для яких подання такого документа є обов'язковим).

Особи, призначені на посади, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або на посади з підвищеним корупційним

ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції, підлягають звільненню із займаної посади протягом трьох робочих днів з дня виникнення будь-якої з таких обставин:

неподання декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбаченої статтею 45 Закону України "Про запобігання корупції", відповідно до пункту 2⁷ розділу XIII "Прикінцеві положення" Закону України "Про запобігання корупції" (якщо таку декларацію не подано раніше);

неподання документів, передбачених частиною другою статті 57 Закону України "Про запобігання корупції", крім декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, після завершення встановлених частиною сьомою цієї статті строків;

непроходження або відмова від проходження спеціальної перевірки, передбаченої статтями 56 і 57 Закону України "Про запобігання корупції".

{Частина дев'ята статті 10 в редакції Закону № 3384-IX від 20.09.2023}

10. Особи, звільнені з посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, протягом одного року після припинення чи скасування воєнного стану можуть бути прийняті на рівнозначні або нижчі посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування без проведення конкурсу.

Положення абзацу першого цієї частини не поширюються на державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, призначених відповідно до частини п'ятої цієї статті.

{Стаття 10 в редакції Закону № 2259-IX від 12.05.2022}

Стаття 20. Правовий статус та обмеження прав і свобод громадян та прав і законних інтересів юридичних осіб в умовах воєнного стану

1. Правовий статус та обмеження прав і свобод громадян та прав і законних інтересів юридичних осіб в умовах воєнного стану визначаються відповідно до Конституції України та цього Закону.

2. В умовах воєнного стану не можуть бути обмежені права і свободи людини і громадянина, передбачені частиною другою статті 64 Конституції України.

3. 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).

Президент України
12 травня 2015 року
№ 389-VIII

П.ПОРОШЕНКО

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА
від 22 листопада 2022 р. № 1306
Київ

**Про визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов
Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом
працівників державних підприємств, установ і організацій**

Кабінет Міністрів України **постановляє:**

Визнати такими, що втратили чинність, постанови Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій згідно з переліком, що додається.

**Прем'єр-міністр
України
Інд. 73**

Д. ШМИГАЛЬ

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 22 листопада 2022 р. № 1306

ПЕРЕЛІК
постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом
працівників державних підприємств, установ і організацій, що
втратили чинність

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” (ЗП України, 1993 р., № 9, ст. 184).

2. Пункт 6 постанови Кабінету Міністрів України і Національного банку України від 31 серпня 1996 р. № 1033 “Про заходи щодо залучення додаткових надходжень до бюджету та підвищення ефективності витрачання бюджетних коштів для забезпечення фінансування соціальних виплат населенню”.

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 березня 2015 р. № 81 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції” (Офіційний вісник України, 2015 р., № 20, ст. 554).

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 21 квітня 2023 р. № 375

Київ

Про затвердження Порядку залучення до надання медичної допомоги фармацевтичних працівників, здобувачів вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями галузі знань 22 “Охорона здоров’я”, молодших спеціалістів з медичною освітою, лікарів-інтернів та лікарів-спеціалістів без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії на період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану

Відповідно до частини п’ятої статті 33 Основ законодавства України про охорону здоров’я Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити Порядок залучення до надання медичної допомоги фармацевтичних працівників, здобувачів вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями галузі знань 22 “Охорона здоров’я”, молодших спеціалістів з медичною освітою, лікарів-інтернів та лікарів-спеціалістів без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії на період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану, що додається.

2. Пункт 24 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 2016 р. № 285 (Офіційний вісник України, 2016 р., № 30, ст. 1184), доповнити абзацом такого змісту:

“Зазначена вимога не поширюється на осіб, визначених частиною п’ятою статті 33 Основ законодавства України про охорону здоров’я.”.

Прем'єр-міністр України
Інд. 73

Д. ШМИГАЛЬ

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 21 квітня 2023 р. № 375

ПОРЯДОК
залучення до надання медичної допомоги фармацевтичних працівників, здобувачів вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями галузі знань 22 “Охорона здоров’я”, молодших спеціалістів з медичною освітою, лікарів-інтернів та лікарів-спеціалістів без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії на період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану

1. Цей Порядок визначає правові та організаційні засади залучення фармацевтичних працівників, здобувачів вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями галузі знань 22 “Охорона здоров’я”, молодших спеціалістів з медичною освітою, лікарів-інтернів та лікарів-спеціалістів без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії до надання

медичної допомоги у закладах охорони здоров'я незалежно від форми власності та підпорядкування на період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану.

2. У цьому Порядку терміни вживаються у значенні, наведеному в Основах законодавства України про охорону здоров'я, Законі України “Про вищу освіту”.

3. Дія цього Порядку поширюється на МОЗ, інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київську та Севастопольську міські держадміністрації (у період воєнного стану - військові адміністрації) та інші уповноважені органи управління закладу охорони здоров'я, заклади охорони здоров'я, заклади вищої (післядипломної) освіти, що здійснюють підготовку лікарів-інтернів та здобувачів вищої освіти за спеціальностями галузі знань 22 “Охорона здоров'я”.

4. Центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації (у період воєнного стану - військові адміністрації) та інші уповноважені органи управління закладу охорони здоров'я у разі необхідності повідомляють МОЗ про додаткову потребу в медичних працівниках та інших працівниках сфери охорони здоров'я, що виникла у період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану.

5. На період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану в Україні з метою повного, своєчасного та безперервного задоволення потреб населення у медичній допомозі до надання всіх видів медичної допомоги у закладах охорони здоров'я можуть залучатися без урахування єдиних кваліфікаційних вимог, затверджених МОЗ, за їх згодою:

лікарі-спеціалісти без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії;

лікарі-інтерни;

молодші спеціалісти з медичною освітою без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії;

фармацевтичні працівники;

здобувачі вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями 221 “Стоматологія”, 222 “Медицина”, 223 “Медсестринство”, 224 “Технології медичної діагностики та лікування”, 225 “Медична психологія”, 226 “Фармація, промислова фармація” (спеціалізація 226.01 “Фармація”), 227 “Терапія та реабілітація”, 228 “Педіатрія” галузі знань 22 “Охорона здоров'я” (далі - здобувачі вищої освіти).

Особи, зазначені в абзацах першому і другому цього пункту, надають медичну допомогу самостійно або під керівництвом лікаря закладу охорони здоров'я.

Особи, зазначені в абзацах четвертому - шостому цього пункту, беруть участь у наданні медичної допомоги під керівництвом лікаря закладу охорони здоров'я.

Перелік осіб, які можуть залучатися до надання медичної допомоги у закладах охорони здоров'я на період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану без урахування єдиних

кваліфікаційних вимог, затверджених МОЗ, та обов'язків, що можуть виконуватися цими особами, наведено в додатку.

6. У разі залучення до надання медичної допомоги лікарів-інтернів та здобувачів вищої освіти у першочерговому порядку залучаються:

лікарі-інтерни, які на момент залучення проходять практичну частину підготовки в інтернатурі на базі стажування;

здобувачі вищої освіти, які на момент залучення проходять виробничу практику на базі практики.

7. МОЗ, інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації (у період воєнного стану - військові адміністрації) та інші уповноважені органи управління закладу охорони здоров'я, заклади охорони здоров'я, у яких виникла додаткова потреба в медичних працівниках та інших працівниках сфери охорони здоров'я, заклади охорони здоров'я, які є базами стажування лікарів-інтернів та базами практики здобувачів вищої освіти, заклади вищої (післядипломної) освіти, що здійснюють підготовку лікарів-інтернів та здобувачів вищої освіти, повинні забезпечити залучення осіб, визначених пунктом 5 цього Порядку, до надання медичної допомоги у закладах охорони здоров'я, у яких виникла додаткова потреба в медичних працівниках та інших працівниках сфери охорони здоров'я, шляхом:

1) відрядження лікарів-інтернів до закладів охорони здоров'я, у яких виникла додаткова потреба в медичних працівниках та інших працівниках сфери охорони здоров'я, для виконання обов'язків (роботи) за посадою лікаря-інтерна згідно з абзацом другим додатка. Строк відрядження лікарів-інтернів не може перевищувати 30 календарних днів. Допускаються повторні відрядження з проміжком часу між ними не менше 30 календарних днів. Строк повторного відрядження також не може перевищувати 30 календарних днів.

У разі потреби здійснюється оптимізація та внесення змін до графіків освітнього процесу для лікарів-інтернів;

2) направлення здобувачів вищої освіти для проходження виробничої практики до закладів охорони здоров'я, у яких виникла додаткова потреба в медичних працівниках та інших працівниках сфери охорони здоров'я, для виконання робіт згідно з абзацом п'ятим додатка.

У разі потреби здійснюється оптимізація та внесення змін до графіків освітнього процесу для здобувачів вищої освіти;

3) укладення цивільно-правових або трудових договорів у закладах охорони здоров'я, у яких виникла додаткова потреба в медичних працівниках та інших працівниках сфери охорони здоров'я, на строк не більше ніж період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану та три місяці після його припинення чи скасування з:

лікарями-спеціалістами без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії - на виконання обов'язків (роботи) за посадою лікаря-стажиста за профілем, що відповідає здобутій спеціальності в інтернатурі або вторинній спеціалізації, згідно з абзацом першим додатка;

молодшими спеціалістами з медичною освітою без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії - на виконання роботи на рівні молодшого спеціаліста з медичною освітою згідно з абзацом третім додатка;

фармацевтичними працівниками - на виконання роботи на рівні молодшого спеціаліста з медичною освітою згідно з абзацом четвертим додатка.

8. Центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації (у період воєнного стану - військові адміністрації) та інші уповноважені органи управління закладу охорони здоров'я у період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану повинні щомісяця станом на перше число місяця інформувати МОЗ про кількість осіб, залучених до надання медичної допомоги у закладах охорони здоров'я відповідно до цього Порядку, у розрізі категорії осіб, визначених пунктом 5 цього Порядку.

Додаток до Порядку

ПЕРЕЛІК

осіб, які можуть залучатися до надання медичної допомоги у закладах охорони здоров'я на період встановлення карантину, запровадження надзвичайної ситуації, надзвичайного або воєнного стану без урахування єдиних кваліфікаційних вимог, затверджених МОЗ, та обов'язків, що можуть виконуватися цими особами

Найменування категорії осіб	Обов'язки (робота), що можуть (може) виконуватися	Умови виконання обов'язків (роботи)
Лікарі-спеціалісти без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії	виконання обов'язків (роботу) за посадою лікаря-стажиста за профілем, що відповідає здобутій спеціальності в інтернатурі або вторинній спеціалізації	надання медичної допомоги самостійно або під керівництвом лікаря закладу охорони здоров'я (за їх згодою)
Лікарі-інтерни	виконання обов'язків (роботу) за посадою лікаря-інтерна за профілем, що відповідає спеціальності в інтернатурі	надання медичної допомоги самостійно або під керівництвом лікаря закладу охорони здоров'я (за їх згодою)
Молодші спеціалісти з медичною освітою без вимог щодо атестації на присвоєння чи підтвердження кваліфікаційної категорії	виконання роботи на рівні молодшого спеціаліста з медичною освітою (помічника лікаря, сестри медичної/брата медичного, фельдшера, лаборанта медичного) за профілем, що відповідає	надання медичної допомоги під керівництвом лікаря закладу охорони здоров'я (за їх згодою)

	здобутій спеціальності на рівні фахової передвищої або вищої освіти та спеціалізації	
Фармацевтичні працівники	виконання роботи сестри медичної/брата медичного поліклініки, стаціонару, сестри медичної/брата медичного з паліативної допомоги, диспетчера оперативно-диспетчерської служби, помічника лікаря-стоматолога, сестри медичної/брата медичного з фізіотерапії	участь у наданні медичної допомоги під керівництвом лікаря закладу охорони здоров'я (за їх згодою)
Здобувачі вищої освіти 4-6 років навчання за спеціальностями 221 "Стоматологія", 222 "Медицина", 223 "Медсестринство", 224 "Технології медичної діагностики та лікування", 225 "Медична психологія", 226 "Фармація, промислова фармація" (спеціалізація 226.01 "Фармація"), 227 "Терапія та реабілітація", 228 "Педіатрія" галузі знань 22 "Охорона здоров'я"	виконання роботи на рівні молодшого спеціаліста з медичною освітою (помічника лікаря, сестри медичної/брата медичного, фельдшера, лаборанта медичного) за профілем, що відповідає спеціальності, яка здобувається на першому (бакалаврському) або другому (магістерському) рівні вищої освіти; здобувачі вищої освіти другого (магістерського) рівня за спеціальністю 226 "Фармація, промислова фармація" (спеціалізація 226.01 "Фармація") залучаються до виконання робіт, визначених у пункті 4 цього додатка; здобувачі вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 227 "Терапія та реабілітація" виконують роботу асистента фізичного терапевта, асистента ерготерапевта	участь у наданні медичної допомоги під керівництвом лікаря закладу охорони здоров'я (за їх згодою)

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 13 січня 2023 р. № 28
Київ

Деякі питання оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я

{Назва Постанови в редакції Постанови КМ № 482 від 12.05.2023}

{Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 482 від 12.05.2023}

Відповідно до частин першої та четвертої статті 8 Закону України “Про оплату праці”, пункту “ж” частини першої статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я та з метою збереження кадрового потенціалу для надання медичної допомоги населенню Кабінет Міністрів України **постановляє:**

{Вступна частина в редакції Постанови КМ № 482 від 12.05.2023}

1. Установити, що:

1) в державних та комунальних закладах охорони здоров'я, які одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики:

мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці установлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

13500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати;

граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті “а” підпункту 2 пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” (Офіційний вісник України, 2002 р., № 36, ст. 1699), може бути збільшений медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами третім і четвертим цього підпункту, та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці;

надбавки, установлені з урахуванням положень абзацу шостого цього підпункту, не враховуються під час установлення доплат та інших надбавок медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я;

диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам, фахівцям з реабілітації та молодшому медичному персоналу державних та комунальних закладів охорони здоров'я здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи;

{Абзац восьмий підпункту 1 пункту 1 в редакції Постанови КМ № 482 від 12.05.2023}

1⁻¹) на період воєнного стану, але не довше 31 грудня 2023 р. для медичних, фармацевтичних працівників, фахівців з реабілітації та молодшого медичного персоналу за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці, які безпосередньо надають спеціалізовану та екстрену медичну допомогу та виконують свої обов'язки в державних та комунальних закладах охорони здоров'я, які уклали з Національною службою здоров'я договір про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій:

на територіях активних бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, для яких не визначена дата завершення бойових дій, мінімальний розмір оплати праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

- 28000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

- 18000 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);

- 9000 гривень для осіб, які займають посади молодшого медичного персоналу в закладах охорони здоров'я;

на територіях можливих бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій, мінімальний розмір оплати праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

- 23000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

- 15500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);

- 8000 гривень для осіб, які займають посади молодшого медичного персоналу в закладах охорони здоров'я;

{Пункт 1 доповнено підпунктом 1-1 згідно з Постановою КМ № 482 від 12.05.2023}

2) у разі встановлення медичному, фармацевтичному працівнику, фахівцю з реабілітації та молодшому медичному персоналу державних та комунальних закладів охорони здоров'я неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо розміру оплати праці, передбачена абзацами третім, четвертим підпункту 1 та підпунктом 1⁻¹ цього пункту, застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці;

{Підпункт 2 пункту 1 в редакції Постанови КМ № 482 від 12.05.2023}

3) вимоги підпункту 1 цього пункту не поширюються на:

державні та комунальні заклади охорони здоров'я, які мають укладені з Національною службою здоров'я договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до абзаців третього і четвертого підпункту 1 цього пункту, перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків;

медичних працівників, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги (лікарів або інших медичних працівників, які працюють під керівництвом таких лікарів), у разі, коли лікаря обрали менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги;

4) у випадках, визначених підпунктом 3 цього пункту, мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я устанавлюється в межах наявного фонду оплати праці, але у розмірі не менше ніж мінімальна заробітна плата, яка передбачена законом про Державний бюджет України на відповідний рік;

5) для реалізації вимог підпункту 1⁻¹ цього пункту надавач медичних послуг затверджує відповідний перелік працівників, які безпосередньо виконують свої обов'язки та надають спеціалізовану і екстрену медичну допомогу за місцем надання медичних послуг, яке розташоване на території можливих чи активних бойових дій.

{Пункт 1 доповнено підпунктом 5 згідно з Постановою КМ № 482 від 12.05.2023}

2. Внести до пункту 1 додатка 3 до Типової форми договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 р. № 410 “Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій” (Офіційний вісник України, 2018 р., № 45, ст. 1570; 2020 р., № 2, ст. 59; 2021 р., № 82, ст. 5250; 2022 р., № 7, ст. 365), зміну, що додається.

3. Визнати таким, що втратив чинність, пункт 1 постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 2 “Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я” (Офіційний вісник України, 2022 р., № 7, ст. 365).

4. Ця постанова набирає чинності з дня її опублікування та застосовується з 1 січня 2023 року.

**Прем'єр-міністр
України**

Д. ШМИГАЛЬ

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 13 січня 2023 р. № 28

ЗМІНА,
що вноситься до пункту 1 додатка 3 до Типової форми договору про
медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій

Підпункт 9 викласти в такій редакції:

“9) забезпечувати виплату заробітної плати у розмірі не меншому, ніж передбачено цим підпунктом.

Нарахована заробітна плата медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я за виконану у повному обсязі норму праці устанавлюється в межах фонду оплати праці у розмірі:

не менше ніж 20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у закладах охорони здоров'я (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у закладах охорони здоров'я (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у закладах охорони здоров'я та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

не менше ніж 13500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад фахівців (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

У разі встановлення медичному, фармацевтичному працівнику та фахівцю з реабілітації неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо розміру оплати праці, передбачена абзацами третім і четвертим цього підпункту, застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці.

Вимоги підпункту 1 цього пункту не поширюються на:

державні та комунальні заклади охорони здоров'я, які мають укладені з Національною службою здоров'я договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до підпункту 1 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13 січня 2023 р. № 28 “Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я”, перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків;

медичних працівників, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги (лікарів або інших медичних працівників, які працюють під керівництвом таких лікарів), у разі, коли лікаря обрали менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики первинної медичної допомоги.”.

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

НАКАЗ

31.08.2023

м. Київ

N 1555

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
15 вересня 2023 р. за N 1635/40691

Про затвердження Змін до деяких наказів Міністерства охорони здоров'я України

Відповідно до пункту 15 частини першої статті 9, частини третьої статті 10 Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної", Указу Президента України від 24 лютого 2022 року N 64/2022 "Про введення воєнного стану в Україні", затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року N 2102-IX "Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні", Указу Президента України від 14 березня 2022 року N 33/2022 "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", затвердженого Законом України від 15 березня 2022 року N 2119-IX "Про затвердження Указу Президента України "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", Указу Президента України від 18 квітня 2022 року N 259/2022 "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", затвердженого Законом України від 21 квітня 2022 року N 2212-IX "Про затвердження Указу Президента України "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", Указу Президента України від 17 травня 2022 року N 341/2022 "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", затвердженого Законом України від 22 травня 2022 року N 2263-IX "Про затвердження Указу Президента України "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", Указу Президента України від 12 серпня 2022 року N 573/2022 "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", затвердженого Законом України від 15 серпня 2022 року N 2500-IX "Про затвердження Указу Президента України "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", Указу Президента України від 07 листопада 2022 року N 757/2022 "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", затвердженого Законом України від 16 листопада 2022 року N 2738-IX "Про затвердження Указу Президента України "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", Указу Президента України від 06 лютого 2023 року N 58/2023 "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", затвердженого Законом України від 07 лютого 2023 року N 2915-IX "Про затвердження Указу Президента України "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", Указу Президента України від 01 травня 2023 року N 254/2023 "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", затвердженого Законом України від 02 травня 2023 року N 3057-IX "Про затвердження Указу Президента України "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні", пункту 8 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 року N 267 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 року N 90), таз метою врегулювання механізмів проведення атестацій працівників сфери охорони здоров'я у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації на території України

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Зміни до деяких наказів Міністерства охорони здоров'я України, що додаються.
2. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Міністерства охорони здоров'я України від 04 серпня 2022 року N 1415 "Про особливості атестації працівників сфери охорони здоров'я та продовження терміну дії сертифікатів спеціаліста,

посвідчень про кваліфікаційну категорію в період дії воєнного стану", зареєстрований в Міністерстві юстиції України 05 серпня 2022 року за N 888/38224.

3. Установити, що на період дії воєнного стану в Україні атестації на підтвердження звання лікаря (провізора)-спеціаліста, на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій лікарям (провізорам), на підтвердження звання спеціаліста та на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій професіоналам з вищою немедичною освітою, які працюють у сфері охорони здоров'я, на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій молодшим спеціалістам з медичною освітою та фармацевтам не проводяться.

4. Управлінню медичних кадрів, освіти і науки (Сергію Убогову) забезпечити:

1) подання цього наказу в установленому законодавством порядку на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України;

2) оприлюднення цього наказу на офіційному вебсайті Міністерства охорони здоров'я України після його державної реєстрації в Міністерстві юстиції України.

5. Контроль за виконанням цього наказу покласти на першого заступника Міністра Сергія Дуброва.

6. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.

Міністр

Віктор ЛЯШКО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ МОЗ України

31 серпня 2023 року N 1555

Зміни

до деяких наказів Міністерства охорони здоров'я України

1. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 12 грудня 2006 року N818 "Про вдосконалення атестації провізорів та фармацевтів", зареєстрований в Міністерстві юстиції України 26 грудня 2006 року за N 1366/13240, доповнити пунктом 4 такого змісту:

"4. Установити, що:

1) строк дії посвідчень про кваліфікаційну категорію та сертифікатів провізора-спеціаліста, який сплив у період дії воєнного стану, подовжується на період дії воєнного стану та протягом трьох місяців з дня його припинення або скасування;

2) після відновлення атестації провізорів та фармацевтів до атестаційної комісії подається копія документа, що засвідчує рівень володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної".

У зв'язку з цим пункти 4-7 вважати відповідно пунктами 5-8.

2. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 23 листопада 2007 року N 742 "Про атестацію молодших спеціалістів з медичною освітою", зареєстрований в Міністерстві юстиції України 12 грудня 2007 року за N 1368/14635, доповнити пунктом 8 такого змісту:

"8. Установити, що:

1) строк дії посвідчень про кваліфікаційну категорію, який спливає у період дії воєнного стану, продовжується на період дії воєнного стану та протягом трьох місяців з дня його припинення або скасування;

2) після відновлення атестації молодших спеціалістів з медичною освітою до атестаційної комісії подається копія документа, що засвідчує рівень володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної".

У зв'язку з цим пункти 8-9 вважати відповідно пунктами 9-10.

3. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 12 серпня 2009 року N 588 "Про атестацію професіоналів з вищою немедичною освітою, які працюють у сфері охорони здоров'я", зареєстрований в Міністерстві юстиції України 23 вересня 2009 року за N 895/16911, доповнити пунктом 8 такого змісту:

"8. Установити, що:

1) строк дії посвідчень про кваліфікаційну категорію та сертифікатів спеціаліста, який спливає у період дії воєнного стану, продовжується на період дії воєнного стану та протягом трьох місяців з дня його припинення або скасування;

2) після відновлення атестацій професіоналів з вищою немедичною освітою, які працюють у сфері охорони здоров'я, до атестаційної комісії подається копія документа, що засвідчує рівень володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної".

У зв'язку з цим пункти 8-10 вважати відповідно пунктами 9-11.

4. Пункт 11 наказу Міністерства охорони здоров'я України від 22 лютого 2019 року N 446 "Деякі питання безперервного професійного розвитку лікарів", зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 25 березня 2019 року за N 293/33264, викласти в такій редакції:

"11. Установити, що:

1) строк дії посвідчень про кваліфікаційну категорію та сертифікатів лікаря-спеціаліста, який спливає у період дії воєнного стану, продовжується на період дії воєнного стану та протягом трьох місяців з дня його припинення або скасування;

2) після відновлення атестацій лікарів до атестаційної комісії подається копія документа, що засвідчує рівень володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної";

3) обмеження частки балів професійного розвитку за дистанційною формою навчання, передбачені у пункті 2.4 додатка 4 до Порядку проведення атестації лікарів, затвердженого цим наказом, не розповсюджуються на обов'язковий щорічний мінімум балів для чергової атестації до 2024 року."

**Начальник Управління
медичних кадрів, освіти і науки**

Сергій УБОГОВ

ВІДПОВІДІ НА ПОШИРЕНІ ПИТАННЯ ЗІ СФЕРИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ*

23.03.2022 Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці
Міністерства економіки України

**Роз'яснення згідно із законодавством станом на 23.03.2022*

1. Загальний опис ситуації в сфері трудових відносин

Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю передбачені статтями 43-46 Конституції України.

Разом з тим відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції.

Відповідно до підпункту 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Указом Президента України від 24.04.2022 № 64/2022 (далі – Указ) в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб.

Згідно з пунктом 3 Указу у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

15.03.2022 Верховною Радою України прийнято Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2136-IX (далі - Закон № 2136-IX).

Згідно з пунктом 2 розділу “Прикінцеві положення” Закону № 2136-IX главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: «2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Згідно з частинами другою, третьою статті 1 Закону № 2136-IX на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

З огляду на вищевикладене, положення Закону № 2136-ІХ, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону № 2136-ІХ також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

2. Як оформлювати мобілізованих. Які виплати їм належать.

Статтею 17 Конституції України, яка є нормою прямої дії та підлягає виконанню, встановлено, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу.

Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України „Про правовий режим воєнного стану” із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан строком на 30 діб.

Також, Указом Президента України від 24.02.2022 № 69/2022 оголошено проведення загальної мобілізації.

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України „Про військовий обов'язок і військову службу”, „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

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. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті 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, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб є сам факт призову або прийняття працівника на військову службу за контрактом (який підтверджується наданими власнику або уповноваженому ним органу відповідними довідками, витягами з наказів, повістки, розпорядження, витяги із наказів про включення до особового складу військової частини тощо) під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

2.1. Щодо добровольців територіальної оборони

Відповідно до частини третьої статті 9 Закону України „Про основи національного спротиву” до складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

Слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 24 Закону України „Про основи національного спротиву” на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.

Додатково інформуємо, що відповідно до статті 1 Закону України „Про оборону України” особливий період – період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Крім цього, статтею 1 Закону України „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію” визначено, що особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Відповідно до частини першої статті 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків, вважаємо, що роботодавцю не потрібно в обов'язковому порядку видавати наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.

В кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором.

При цьому на час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні є контракт добровольця територіальної оборони.

3. Найпростіший спосіб оформлення працівників, які покинули територію бойових дій або сидять вдома – дистанційна робота.

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

Відповідно до частини першої статті 60² КЗпП дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Згідно з пунктом 6¹ частини першої статті 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу.

Водночас частиною першою статті 2 Закону № 2136-IX встановлено, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Разом з тим, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового договору про дистанційну роботу затверджену наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Згідно з частиною другою статті 3 Закону № 2136-IX 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.

Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, на нашу думку, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендуємо з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи:

- визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо);
- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);
- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи
- інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Звертаємо увагу, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП, а працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу (стаття 60, 60-1 КЗпП).

3.1. 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 (ст. ст. 25, 26 Закону України “Про відпустки”).

Відповідно до частини третьої статті 12 Закону № 2136-IX 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».

3.2. Як оформити відсутність на роботі працівника, який залишив своє місце роботи у зв'язку із проведення бойових дій на відповідній території, та як обліковувати таку відсутність?

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому, до з'ясування причин

відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень, доцільно обліковувати його, як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин.

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

а) Оголошення простою.

Відповідно до статті 34 КЗпП простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною 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.

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

б) Призупинення дії трудового договору

Статтею 13 Закону № 2136-IX введено механізм 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.

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

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

З огляду на вищевикладене, головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

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

Водночас з метою усунення правової невизначеності, рекомендуємо сторонам повідомляти один одного про призупинення трудового договору

письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

Відповідно до частини третьої статті 13 Закону № 2136-IX відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Таким чином при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині нарахування заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

5. Чи можна працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, направити «заднім числом» у відпустку, в т.ч. карантинну?

Ні.

Проте зазначений час неявки працівника у таблиці обліку використання робочого часу доцільно відмічати умовним позначенням «І» – інші причини неявок або «НЗ» - неявка з нез'ясованих причин.

Слід зазначити, що працівники, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не можуть бути звільнені за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за прогул без поважної причини.

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

6. Чи буде Держпраці накладати штрафи за порушення законодавства зараз, якщо виявить його після закінчення воєнного часу?

Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

Так, згідно з листа ТПП від 28.08.2022 № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП України) на підставі статей 14 та 14¹ Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 02.12.1997 № 671/97-ВР, Статуту ТПП України, цим засвідчує форс мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської Федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні».

Враховуючи це, ТПП України підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Згідно з частиною першою статті 9 Цивільного кодексу України (далі - ЦК) Положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Відповідно до частини першої статті 617 ЦК особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що в умовах воєнного стану положення ЦК щодо звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання має застосовуватися і до зобов'язань за трудовими відносинами.

Разом з тим звертаємо увагу, що звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок форс-мажорних обставин (непереборної сили) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.

7. Як виплачувати зарплату, якщо у бухгалтера нема можливості її нарахувати. Чи будуть за це санкції після закінчення воєнного стану?

На сьогодні законодавством передбачено 5 видів відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, фінансова та кримінальна.

Однією з головних умов притягнення до кожного із вищезазначених видів відповідальності є наявність вини особи в діях, що носять протиправний характер.

Законом № 2136-IX врегульовано питання оплати праці працівників в період воєнного стану.

Відповідно до статті 10 Закону № 2136-IX 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.

8. Про втрату чинності розпорядчих актів щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників.

Наказом Міністерства охорони здоров'я (далі – МОЗ) від 25 лютого 2022 року № 380, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 лютого 2022 року за № 256/37592, 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.

Враховуючи, що вищезгаданий наказ МОЗ слугував підставою для видання відповідних розпорядчих актів (наказів, розпоряджень) роботодавців щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників, вважаємо, що всі накази про відсторонення працівників у зв'язку з відмовою або ухиленням від вакцинації повинні бути визнані такими, що втратили чинність з дня набрання чинності вищезгаданим наказом МОЗ від 25 лютого 2022 року № 380. Відтак відсторонені особи допускаються до виконання завдань за посадою.

Окремо зазначаємо, що наказ МОЗ від 25 лютого 2022 року № 380 набрав чинності 01 березня 2022 року (опублікований в бюлетні «Офіційний вісник України» від 01 березня 2022 року за № 17).

9. Що робити, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)?

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

З огляду на вищевикладене, якщо роботодавець не має можливості забезпечити працівника необхідними умовами праці, останній не зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки.

Відповідно до статті 4 Закону № 2136-IX 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).

У випадку відсутності будь-яких контактів з роботодавцем, в тому числі і у випадку смерті роботодавця фізичної особи-підприємця або з інших причин, що унеможливають розірвання трудового договору, вважаємо, що в порядку окремого провадження, передбаченого Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК), може бути встановлено факт припинення трудових відносин.

Відповідно до частини сьомої статті 19 ЦПК окреме провадження призначене для розгляду справ про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав та інтересів особи або створення умов для здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав.

Відповідно до пункту 5 частини другої статті 293 ЦПК суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення.

Додатково інформуємо, що з набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5 лютого 2021 року № 1217-IX облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Ведення трудової книжки при цьому здійснюється роботодавцем виключно за бажанням працівника.

Також зазначаємо, що відповідно до частини другої статті 21 КЗпП 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.

10. Чи можуть роботодавці змушувати людей писати заяви на відпустки за свій рахунок під час воєнного стану? За яких умов так, а за яких ні.

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.

У випадку, якщо у зв'язку з воєнними діями підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів, або організація роботи окремих працівників – роботодавцю необхідно оформлювати простій у відповідності до статей 34, 113 КЗпП.

При цьому відповідно до частини другої статті 113 КЗпП про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

11. Чи діє законодавство про відповідальність за несвоєчасну сплату (директор зник, а люди працюють)

Відповідно до статті 10 Закону № 2136-IX 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.

Крім цього, в залежності від організаційно-правової форми діяльності юридичної особи, яка є роботодавцем, необхідно вжити усіх можливих заходів для забезпечення безперебійного управління такою особою (наприклад призначення нового директора або тимчасове покладення обов'язків на його заступників).

12. Якщо людина хоче взяти відпустку чи поїхати, рятувати своїх родичів, чи себе, чи можуть не надати її і не відпустити?

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.

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

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

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Водночас, частинами першою, другою статті 12 Закону № 2136-IX введено обмеження щодо надання відпусток в період воєнного стану.

Так, 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.

13. У якому випадку рахується простій і яка зарплата в такому випадку?

Відповідно до статті 34 КЗпП простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною 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.

Відповідно до статті 113 КЗпП Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

- акт простою, в якому зафіксувати обставини, в наслідок яких виник простій, дату виникнення простою, тощо.

- наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів, на які поширюється простій, у випадку, якщо простій не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою.

Згідно з вимогами статті 113 КЗпП 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).

При цьому, доплата до рівня мінімальної зарплати при простої не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 р. №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»).

Слід зауважити, що відповідно до статті 98 КЗпП, статті 8, 13 Закону оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

14. Чи можна скорочувати працівників під час дії воєнного стану?

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

При цьому відповідно до частини першої статті 5 Закону № 2136-IX 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.

Отже, за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП), таке звільнення допускається навіть 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). Датою звільнення буде перший робочий день після закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеної у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки.

15. Яка процедура оформлення трудових відносин при 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 № 2136-IX 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.

Водночас вважаємо, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації - не можуть бути звільнені відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП.

Таким працівникам може бути запроваджений простій, надані відпустки без збереження заробітної плати або з ними призупиняється трудовий договір.

16. Які гарантії передбачені для мобілізованого працівника, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку? Чи повинен роботодавець такого працівника увільнити?

На сьогодні діє законодавча гарантія, встановлена частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), відповідно до якої 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. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню з роботи на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Тому в умовах воєнного стану мобілізований працівник, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, продовжує знаходитися у трудових відносинах з відповідним роботодавцем.

Середній зарібок зберігається за таким працівником, у разі закінчення відпустки або дострокового її припинення.

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

В зазначеній ситуації роботодавцю слід виходити з того, чи є з таким працівником зв'язок і чи може він продовжувати виконання своїх посадових обов'язків.

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, на нашу думку, 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 підлягають автоматичному звільненню чи, наприклад, за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) за „прогул без поважної причини”.

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

Якщо з таким 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 зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному випадку не підлягає оплаті.

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

Відповідно до частини першої статті 60-² Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому законодавство не містить заборони виконання такої дистанційної роботи за кордоном. Тому відповідно у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням

інформаційно-комунікаційних технологій, не вбачається правових підстав для його звільнення.

Якщо специфіка виконання роботи не дозволяє виконувати її віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, такому працівникові може бути оформлено простій, надано відпустку без збереження заробітної плати або з ним може бути тимчасово призупинено трудовий договір (що не є звільненням).

18. Як оголосити простій працівникам, які перебувають у відпустках або на лікарняному?

За обставин, що зумовлюють простій структурного підрозділу чи всього підприємства, не з вини працівника, він має право на оплату цього часу з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого розряду (окладу) (стаття 113 КЗпП).

Водночас, якщо попередньо працівнику надано відпустку чи оформлено листок непрацездатності не вбачається правових підстав для оформлення йому у цей період простою та коригування відповідно облікової звітності і оплати.

19. На який період оформлюється увільнення мобілізованих працівників, які виконували сезонні роботи або за строковим трудовим договором?

Відповідно до частини третьої статті 119 КЗпП 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. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

Згідно з частиною другою статті 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України встановлено, що однією з підстав припинення трудового договору є закінчення строку. Укладаючи строковий трудовий договір працівник надає добровільну згоду на його припинення у визначений сторонами у трудовому договорі строк.

З огляду на викладене, у випадку закінчення строку трудового договору, укладеного з працівником, призваним на військову службу, за яким зберігається місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, дія трудового договору може бути припинена.

20. 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.

**Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX
«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо
оптимізації трудових відносин»**

01.08.2022 | Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці

Зміни до КЗпП

1. Статтю 23 доповнити новою частиною в наступній редакції:

«Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення».

***Коментар:** Відповідними положеннями вводяться додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість працевлаштування на невизначений строк, що відповідає вимогам Директиви Ради 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк.*

Законодавство не визначає порядок та процедуру інформування працівників про відповідні вакансії. Роботодавець може здійснювати таке інформування у визначений ним спосіб, зокрема, шляхом особистого ознайомлення працівника, розсилки на електронну пошту, розміщення інформації в загальнодоступних місцях на підприємстві, установі, організації тощо. Водночас, на нашу думку, з метою дотримання норм цієї частини, роботодавець має вжити заходів, достатніх для доведення того факту, що у працівника об'єктивно була можливість ознайомитись з такою інформацією.

2. Статтю 29 викласти в новій редакції:

«До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права і обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець повинен забезпечити виконання лише пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та у разі потреби надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть бути узгоджені альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, яка доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею».

Коментар: Нова редакція статті 29 передбачає імплементацію норм Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі для забезпечення отримання працівником повної інформації про умови трудових відносин.

У зв'язку з специфікою дистанційної роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає інформування працівника про робоче місце, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проходження загального інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Натомість відповідно до статті 153 КЗпП при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником. При виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.

3. У статті 36:

частину першу доповнити пунктами 8¹, 8² і 8³ такого змісту:

«8¹) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

8²) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

8³) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд»;

Після частини другої доповнити двома частинами такого змісту:

«Для припинення трудового договору відповідно до пункту 8¹ частини першої цієї статті працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у пункті 8¹ частини першої цієї статті (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання такої заяви. Районний, міськрайонний, міський центр зайнятості, філія регіонального центру зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це:

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;

центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Порядок припинення трудового договору відповідно до пункту 8¹ частини першої цієї статті визначається Кабінетом Міністрів України».

Коментар:

1) Щодо припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи

Відповідні доповнення пунктами 8-1 та 8-2 усувають правову колізію щодо визначення юридичних підстав для припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи (зокрема ФОП).

А) Відповідно до пункту 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої від 29.07.1993 № 58 (далі – Інструкція) у разі смерті працівника трудова книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу. У трудовій книжці померлого працівника у розділі "Відомості про роботу" і дати запису у графі 3 записується: "Роботу припинено у зв'язку зі смертю", далі – заповнюється графа 4 - зазначаються дата і номер наказу (розпорядження). Цей запис засвідчується у встановленому порядку.

Водночас відповідно до пункту 2.26 Інструкції записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

У зв'язку з появою у пункті 8-2 статті 36 КЗпП (смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим) рекомендуємо при заповненні трудової книжки посилатися саме на ці норми.

Б) Смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про

оголошення її померлою робить неможливим вчинення подальших юридичних дій такою особою відносно найманого працівника.

У зв'язку з цим законодавством передбачено особливу процедуру припинення такого договору за наявності відповідних підстав.

Працівник, якому стало відомо про обставини смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, повинен звернутися до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості із заявою про припинення трудового договору, у якій необхідно викласти відповідну інформацію та за наявності надати копії документів, що підтверджують смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (наприклад, копія свідоцтва про смерть, копія рішення суду тощо).

2) Щодо припинення дії трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд (пункт 8³ статті 36 КЗпП).

Дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП).

Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

- 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;
- 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

Вбачається, що у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформовував роботодавця про причини своєї відсутності.

При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.

4. У статті 41:

частину першу доповнити пунктом 6 такого змісту:

«б) неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій»;

у частині третій слова «частинами першою і другою» замінити словами і цифрами «пунктами 1-5 частини першої та частиною другою»;

у частині четвертій слова і цифру «у випадку, передбаченому пунктом 4» замінити словами і цифрами «у випадках, передбачених пунктами 4 і 6».

Коментар: Змінами до цієї статті запроваджується нова підстава для звільнення з ініціативи роботодавця - неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю)

виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Верховний суд у постанові від 17.01.2019 № 708/254/18 зазначив, що згідно з положеннями статті 349 ЦК України право власності на майно припиняється в разі його знищення. У разі знищення майна, права на яке підлягають державній реєстрації, право власності на це майно припиняється з моменту внесення за заявою власника змін до державного реєстру.

Верховний Суд дійшов висновку, що умовами для припинення права власності на знищене нерухоме майно згідно з вимогами статті 349 ЦК України, є наявність встановленого факту знищення майна, а також відповідної заяви власника майна про внесення змін до державного реєстру.

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.

Розірвання трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 не вимагає дотримання положень частини третьої статті 40 КЗпП, але проводиться лише в тому випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Одночасно, вважаємо за доцільне роботодавцеві з метою мінімізації в майбутньому конфліктів та трудових спорів перед прийняттям рішення щодо застосування зазначеної норми забезпечити проведення консультацій з представниками працівників (наприклад, щодо неможливості забезпечення в подальшому роботою внаслідок знищення майна).

5. У частині першій статті 42-1 слова і цифри «пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації)» замінити словами і цифрами «пунктом 1 частини першої статті 40 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), пунктом 6 частини першої статті 41 цього Кодексу».

Коментар: Нормою закріплено додаткову гарантію щодо працівників, яких було звільнено відповідно до пункту 6 частини першої статті 41, на переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу.

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстави, передбаченої пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Для забезпечення реалізації даного положення та з метою уникнення потенційних спорів, доцільно роботодавцям, які планують та/або можуть відновити свою діяльність протягом одного року, зберігати контактні дані

звільнених працівників та здійснювати інформування таких осіб у разі поновлення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Працівники, які бажать реалізувати своє право на поворотне прийняття, також можуть повідомити про це роботодавця під час звільнення відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП.

6. У частині першій статті 43-1:

абзац четвертий виключити;

абзац десятий викласти в такій редакції: «призову або мобілізації під час особливого періоду роботодавця – фізичної особи»;

доповнити абзацом одинадцятим такого змісту: «звільнення працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій».

Коментар: Запропонованими змінами усуваються деякі колізії законодавства про працю, а також встановлюється, що розірвання трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП (неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій) здійснюється без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

7. Статтю 44 після слів і цифр «пунктах 1, 2 і 6 статті 40» доповнити словами і цифрами «пункті 6 частини першої статті 41».

Коментар: При розірванні трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП (неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

При цьому колективним або трудовим договором можливе встановлення більш високих гарантій щодо розміру вихідної допомоги.

8. Частину першу статті 47 викласти в такій редакції:

«Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (стаття 116) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника».

Коментар: Встановлюється, що разом з копією наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівникові також і письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Узгодження з нормами статті 116 КЗпП.

9. У статті 49-2:

частину четверту доповнити словами «а також у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою визначеною трудовим договором, у зв'язку із

знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій»;

після частини шостої доповнити новою частиною такого змісту: «Вивільнення працівників відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 цього Кодексу здійснюється в такому порядку:

про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 10 календарних днів;

не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також протягом п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень».

Коментар: Встановлюється особливий порядок вивільнення працівників у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41), який відрізняється від загальної процедури вивільнення, передбаченої частинами першою-третьою статті 49-2, які в такому випадку не підлягають застосуванню.

Натомість вичерпний перелік вимог при звільненні працівника відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 встановлюється частиною шостою статті 49-2 КЗпП:

- персональне попередження працівника не менш ніж за 10 календарних днів;
- надання інформації про заплановане вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення не пізніше ніж за 10 календарних днів;
- повідомлення державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також проведення протягом п'яти календарних днів консультацій з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (у разі, якщо вивільнення є масовим).

10. Статтю 81 виключити;

Коментар: Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.

При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, - виплачена грошова компенсація за всі не

використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

11. Пункт 2 частини першої статті 82 викласти в такій редакції:

«2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли 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 зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову».

Коментар: Зміни передбачають, що час, коли відповідно до статті 119 КЗпП 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 зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

12. У статті 83

частину третю виключити;

частину шосту викласти в такій редакції

“У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини”

Коментар: При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, - виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

Одночасно положення частини шостої приведено у відповідність до статті 1227 Цивільного кодексу України в частині наслідування неотриманих працівником сум.

13. Текст статті 102-1 викласти в такій редакції:

“Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи

час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу”.

Коментар: На рівні закону закріплюється поняття сумісництва та основний принцип оплачуваності роботи за сумісництвом.

Скасовано норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

Водночас, це не виключає можливість встановлення обмеження щодо сумісництва для окремих категорій працівників (наприклад, Законом України “Про запобігання корупції”). Також, виходячи зі змісту частини другої статті 21 КЗпП, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колективним договором або угодою сторін.

14. Частину четверту статті 115 викласти в такій редакції:

“Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором”;

Коментар: Норми статті 115 КЗпП узгоджено з положеннями пункту 2 статті 7 Конвенції Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970.

Таким чином заробітна плата за весь час відпустки у загальному випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати нуль годин нуль хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного у рішенні про її надання.

При цьому, трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.

Водночас, відповідно до статті 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Як правило, умови, в т.ч. договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими у порівнянні з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше. З метою уникнення конфліктів і спорів вважаємо недоцільним при укладенні договорів вносити до них положення, що не відповідатимуть нормам статті 115 КЗпП.

15. У статті 116:

третє речення частини першої викласти в такій редакції: «Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати»;

частину другу викласти в такій редакції: «У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму»;

Коментар: Оптимізовано положення щодо порядку і дій роботодавця з виплати належних працівникові сум при звільненні.

16. Текст статті 117 викласти в такій редакції:

«У разі невиклати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті»;

Коментар: Встановлюється обмеження щодо виплати роботодавцем сум середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

Запропоновані зміни матимуть наслідком часткове зменшення кількості випадків свідомого затягуванням розгляду спору щодо виплати належних грошових сум за час вимушеного прогулу.

17. У частині третій статті 119 слова «зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток» замінити словами «зберігаються місце роботи і посада».

Коментар: В статтю 119 КЗпП вносяться зміни в частині виключення норми щодо збереження роботодавцем середнього заробітку працівникам, призваним 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.

Враховуючи, що прикінцевими та перехідними положеннями Закону не визначено особливостей застосування норми частини третьої статті 119 КЗпП, то з дня набрання чинності Закону за працівниками, призваними (прийнятими) до дня набрання чинності Законом на військову службу, на нашу думку, слід зберігати лише місце роботи (посаду).

Такого висновку можна дійти з огляду на таке.

Конституційний Суд України у рішенні від 09 лютого 1999 р. № 1-рп/99 зазначає, що за загальновизнаним принципом права закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі. Цей принцип закріплений у частині першій статті 58 Конституції України, за якою дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється з втратою ним чинності, тобто до події, факту

застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце.

У рішенні від 03 жовтня 1997 р. № 4-зп Конституційний Суд України зазначає, що конкретна сфера суспільних відносин не може бути водночас врегульована однопредметними нормативними правовими актами однакової сили, які за змістом суперечать один одному. Звичайною є практика, коли наступний у часі акт містить пряме застереження щодо повного або часткового скасування попереднього. Загальновизнаним є й те, що з прийняттям нового акта, якщо інше не передбачено самим цим актом, автоматично скасовується однопредметний акт, який діяв у часі раніше.

Закріплення принципу незворотності дії в часі законів та інших нормативно-правових актів є гарантією безпеки людини і громадянина, довіри до держави. Винятки з цього конституційного принципу, тобто надання закону або іншому нормативно-правовому акту зворотної сили, передбачено частиною першою статті 58 Конституції України, а саме: коли закони або інші нормативно-правові акти пом'якшують або скасовують відповідальність особи (абзаци перший-другий пункту 4 мотивувальної частини) Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України" (справа про податки) від 05.04.2001 № 3-рп/2001).

У абзацах четвертому, п'ятому пункту 5 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України (Перший сенат) у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дедковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II "Прикінцеві положення" Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури" від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами від 12 липня 2019 року № 5-р(І)/2019, Конституційний Суд України вважає, що за змістом частини першої статті 58 Конституції України новий акт законодавства застосовується до тих правовідносин, які виникли після набрання ним чинності. Якщо правовідносини тривалі і виникли до ухвалення акта законодавства та продовжують існувати після його ухвалення, то нове нормативне регулювання застосовується з дня набрання ним чинності або з дня, встановленого цим нормативно-правовим актом, але не раніше дня його офіційного опублікування.

Закон не має зворотної дії в часі, оскільки не поширюється на безстрокові трудові договори, укладені до його прийняття, а передбачає припинення цих договорів з моменту набрання ним чинності та можливість продовження трудових правовідносин на умовах контракту між професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) і державними та комунальними закладами культури. Таким чином, Закон спрямований на регулювання тих правовідносин, які виникнуть після набрання ним чинності, а

трудові правовідносини, що виникли раніше, повинні бути приведені у відповідність із новим юридичним регулюванням.

Крім того, у рішенні від 8 жовтня 2008 року № 20-рп/2008 у справі про страхові виплати Конституційний Суд України вказав, що види і розміри соціальних послуг та виплат потерпілим, які здійснюються і відшкодовуються Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (в нашому випадку – середній заробіток зберігається роботодавцем за рахунок його коштів), встановлюються державою з урахуванням його фінансових можливостей.

Такий принцип закладений, зокрема, в Загальній декларації прав людини 1948 року, згідно з якою кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення та на здійснення необхідних для підтримання її гідності та для вільного розвитку її особистості прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави (стаття 22). Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року встановлює загальний обов'язок держав забезпечити здійснення прав, що передбачені цим пактом, у максимальних межах наявних ресурсів (пункт 1 статті 2).

Європейський суд з прав людини у рішенні від 9 жовтня 1979 року у справі „Ейрі проти Ірландії“ також констатував, що здійснення соціально-економічних прав людини значною мірою залежить від становища в державах, особливо фінансового. Такі положення поширюються й на питання допустимості зменшення соціальних виплат, про що зазначено в рішенні цього суду у справі „Кйартан Асмундсон проти Ісландії“ від 12 жовтня 2004 року.

У рішенні Конституційного Суду України від 22 травня 2018 р. № 5-р/2018 зазначається, що звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини є їх обмеженням. Верховна Рада України повноважна ухвалювати закони, що встановлюють обмеження, відповідно до таких критеріїв: «обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права» (абзац третій підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016).

При цьому, Урядом прийнято постанову від 28 лютого 2022 р. № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану».

Пунктом 1 вказаної постанови передбачається установити, що на період дії воєнного стану військовослужбовцям Збройних Сил, Служби безпеки, Служби зовнішньої розвідки, Головного управління розвідки Міністерства оборони, Національної гвардії, Державної прикордонної служби, Управління державної охорони, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації,

Державної спеціальної служби транспорту, військовим прокурорам Офісу Генерального прокурора, особам рядового і начальницького складу Державної служби з надзвичайних ситуацій, співробітникам Служби судової охорони, особам начальницького складу управління спеціальних операцій Національного антикорупційного бюро та поліцейським, а також особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби, які несуть службу в органах і установах зазначеної Служби в межах територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні), виплачується додаткова винагорода в розмірі 30 000 гривень щомісячно (крім осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби, яким така винагорода виплачується пропорційно часу проходження служби в розрахунку на місяць), а тим з них, які беруть безпосередню участь у бойових діях або забезпечують здійснення заходів з національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії, перебуваючи безпосередньо в районах у період здійснення зазначених заходів (у тому числі військовослужбовцям строкової служби), - розмір цієї додаткової винагороди збільшується до 100 000 гривень в розрахунку на місяць пропорційно часу участі у таких діях та заходах.

З урахуванням викладеного, а також з метою уникнення дискримінаційних підходів відносно працівників, які будуть прийняті (призвані) на військову службу після дня набрання чинності Законом роботодавця, на нашу думку, вправі припинити збереження заробітної плати за працівниками, які були прийняті (призвані) на військову службу до дня набрання чинності Законом.

Разом з тим, відповідно до статті 9¹ КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Окремо слід зазначити про збереження середнього заробітку особам, які уклали контракт добровольця територіальної оборони.

Пунктом 3 форми контракту добровольця територіальної оборони, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 07.03.2022 № 84, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 07.03.2022 за № 307/37643 (далі – Форма контракту), передбачено, що на добровольця територіальної оборони, який уклав цей контракт, поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та статті 119 КЗпП.

Стаття 119 КЗпП регламентує гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків.

У зв'язку із цим, та враховуючи, що норми Закону № 2352 та Форми контракту не містять змін у правовому регулюванні соціального і правового становища членів добровольчих формувань територіальних громад (далі –ДФТГ), зокрема і в частині збереження за ними середнього заробітку, законодавчих підстав для припинення виплати збереженого середнього заробітку зазначеним категоріям працівників не вбачається.

Також слід зауважити, що частиною першою статті 119 КЗпП чітко визначено збереження згаданих гарантій саме на час виконання державних та/або

громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час. Отже, на нашу думку, роботодавець вправі вимагати від добровольця – члена ДФТГ підтвердження того, що виконання поставлених командиром завдань здійснюється у робочий час.

Відповідно до Положення про ДФТГ, затвердженого постановою КМУ від 29.12.2021 № 1449 (далі - Положення), командир добровольчого формування є відповідальним за його діяльність, визначає завдання членам добровольчого формування з урахуванням їх спроможностей (пункт 3 Положення). Також до функцій командира ДФТГ належить контроль за дотриманням умов контракту та припинення контракту у разі порушення добровольцем його умов (пункт 23 Положення).

Відтак, вважаємо, що саме командири ДФТГ мають здійснювати, в т.ч. і на вимогу добровольця чи його роботодавця, підтвердження виконання поставлених командиром завдань територіальної оборони у робочий час. Форма такого підтвердження не визначена законодавством, тож командир може здійснювати підтвердження будь-якими належним чином засвідченими документами, які в достатній мірі вказують на залучення добровольця до виконання завдань територіальної оборони в його робочі (згідно визначеного роботодавцем режиму) дні.

18. Назву та частини першу і другу статті 233 викласти в такій редакції:

«Стаття 233. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116)»;

Коментар: Нормами статті переглянуто строки позовної давності у трудових спорах. Головним нововведенням стало те, що відтепер працівник може звернутися до суду у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні лише у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

Зазначені нововведення матимуть наслідком підвищення оперативності розгляду трудових спорів, зокрема щодо невиплати заробітної плати.

19. Текст статті 234 викласти в такій редакції:

«У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року.

Коментар: Згідно формулювання норми.

Зміни до Закону України «Про оплату праці»

1. Текст статті 19 викласти в такій редакції:

«Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу»

Коментар: З урахуванням норм статті 102-1 КЗпП, на рівні закону закріплюється поняття сумісництва та основний принцип оплачуваності роботи за сумісництвом.

Скасовано норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

Водночас, це не виключає можливість встановлення обмеження щодо сумісництва для окремих категорій працівників (наприклад, Законом України «Про запобігання корупції»). Також, виходячи зі змісту частини другої статті 21 КЗпП, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Зміни до Закону України «Про відпустки»

1. У статті 9:

пункт 2 частини першої викласти в такій редакції:

«2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли 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 зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову».

частину третю виключити.

Коментар: Зміни передбачають, що час, коли відповідно до статті 119 КЗпП 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 зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Також скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.

2. Пункт 8 частини сьомої статті 10 виключити;

Коментар: Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.

3. Частину першу статті 21 викласти в такій редакції:

“Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором”;

Коментар: Норми статті 21 цього Закону узгоджено з положеннями пункту 2 статті 7 Конвенції Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970.

Таким чином заробітна плата за весь час відпустки у загальному випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати нуль годин нуль хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного у рішенні про її надання.

При цьому, трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.

Водночас, відповідно до статті 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Як правило, умови, в т.ч. договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими у порівнянні з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше. З метою уникнення конфліктів і спорів вважаємо недоцільним при укладенні договорів вносити до них положення, що не відповідатимуть нормам статті 115 КЗпП та статті 21 цього Закону.

4. У частині четвертій статті 23 слова “а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку” виключити;

Коментар: Приведено у відповідність до чинного законодавства, яким встановлюється порядок виплати грошової допомоги при народженні дитини.

5. у статті 24

частину третю виключити

у частині шостій слова “виплачується спадкоємцям” замінити словами “що не була одержана за життя, виплачується членам сім’ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини”;

Коментар: Відтепер при звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, - виплачена грошова

компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

Положення частини шостої приведено у відповідність до статті 1227 Цивільного кодексу України в частині наслідування неотриманих працівником сум.

6. Пункт 18 частини першої статті 25 виключити

Коментар: Положення виключено у зв'язку з початком повномасштабної агресії Російської Федерації на всій території України, а не тільки в Луганській і Донецькій областях.

Водночас статтю 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» доповнено новою частиною (див. коментар до змін до статті 12 Закону № 2136), якою запроваджується новий вид відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку.

Зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

1. У статті 1

частину першу викласти в такій редакції:

«1. Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введенного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»;

у частині другій слова «відповідно до статей» замінити словами «передбачених статтями»;

частину третю після слів «законодавства про працю» доповнити словами «законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування»;

Коментар: Змінами прямо поширено дію Закону № 2136 на відповідні відносини, що регулюються законодавством про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування.

2. Частину другу статті 3 викласти в такій редакції:

«2. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов»;

Коментар: Уточнено процедуру повідомлення про зміну істотних умов праці в умовах воєнного часу, зокрема, усунуто колізію зі статтею 103 КЗпП щодо строків повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення.

3. У статті 6

частини першу – третю і шосту викласти в такій редакції:

«1. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах

критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Коментар: Оновлена редакція цієї частини уточнює, що збільшення тривалості робочого часу у період воєнного стану до 60 годин на тиждень є правом роботодавця і не передбачає встановлення такої тривалості для всіх в обов'язковому порядку.

Водночас змінами визначено, що таке рішення може бути прийнято виключно стосовно організації праці працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.

Об'єктами критичної інфраструктури відповідно до статті 1 Закону «Про критичну інфраструктуру» є об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам.

2. Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Коментар: Максимально величину нормальної тривалості робочого часу у період дії воєнного стану працівників, яким відповідно до законодавства встановлено скорочену тривалість робочого часу (лікарі, працівники на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та інші), зменшено з 50 до 40 годин.

При цьому збільшення такої тривалості робочого часу у порівнянні з визначеною законами також є правом, а не обов'язком роботодавця і з урахуванням частини першої цієї статті може бути застосоване виключно стосовно працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.

3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем»;

Коментар: Для встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня в період воєнного стану більше не потрібне рішення військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) або згода первинної профспілкової організації чи погодження місцевої ради.

«6. 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 та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки»;

Коментар: У зв'язку з тим, що у період дії воєнного стану положення про святкові та неробочі дні (стаття 73 КЗпП) не застосовуються, наведеною редакцією змін уточнюється, що обчислення тривалості щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, слід проводити з урахуванням таких святкових і неробочих днів.

Також з переліку статей, норми яких не застосовуються у період дії воєнного стану, змінами вилучено статтю 72 КЗпП, що регламентує компенсацію за роботу у вихідний день. Тобто робота у вихідні дні має компенсуватись, як і у

мирний час, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі відповідно до статті 107 КЗпП.

доповнити частинами сьомою і восьмою такого змісту:

«7. У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

8. Норми частин першої, другої та п'ятої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх»;

Коментар: Частиною першою цієї статті передбачено право роботодавця на збільшення тривалості робочого часу з 40 до 60 (до 40 - працівникам, щодо яких законодавством встановлено скорочену тривалість робочого часу) у період воєнного стану для деяких категорій працівників.

Водночас у разі прийняття рішення про таке збільшення, роботодавець повинен здійснювати оплату праці таких працівників пропорційно до збільшеної норми праці відносно тієї нормальної тривалості робочого часу, яка була або могла бути встановлена такому працівникові відповідно до норм законодавства про працю за відсутності воєнного стану.

Тривалість робочого часу неповнолітніх у період дії воєнного стану тепер не може перевищувати встановлену у статті 51 КЗпП (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.).

4. Статтю 7 викласти в такій редакції:

«Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

2. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником»;

Коментар: Оновленою редакцією частини першої статті 7 уточнюється визначення предмета регулювання (порядок організації діловодства з питань трудових відносин і ведення трудових книжок).

Стаття 7 доповнюється частиною другою, яка надає сторонам право у період дії воєнного стану самостійно визначитись з прийнятим для них способом створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин, в т.ч. і про будь-який доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником. При цьому відсутня вимога щодо забезпечення додержання

Разом з тим, з метою уникнення в подальшому непорозумінь і суперечностей, рекомендуємо сторонам перед початком використання альтернативних способів

комунікації зафіксувати факт домовленості про використання в трудових відносинах відповідних засобів електронної комунікації

5. Частину другу статті 9 виключити;

Коментар: Виключено особливості регулювання залучення до роботи працівників, які мають дітей, з метою усунення колізій.

6. У статті 12

частину першу викласти в такій редакції:

«1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

Коментар: Змінами передбачається право, а не обов'язок роботодавця обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника у період дії воєнного стану її тривалістю у 24 дні.

Тому працівникам, тривалість щорічної основної відпустки яких складає більше ніж 24 календарних дні, наприклад, особам з інвалідністю чи педагогічним працівникам, може бути надано за рішенням роботодавця таку відпустку повної тривалості.

Як і раніше, зберігається можливість оформлення протягом періоду воєнного стану щорічних додаткових, соціальних, навчальних та інших відпусток тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки.

Слід звернути увагу, що обмеження надання щорічної основної відпустки стосується виключно тієї відпустки, що надається за поточний робочий рік. На невикористані відпустки працівника за попередні робочі роки не поширюються обмеження, передбачені частиною першою статті 12.

Абзацом третім частини першої статті 12 на період дії воєнного стану призупинено обов'язок роботодавця надавати невикористану щорічну відпустку протягом не більше ніж 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка, а також заборону ненадання щорічної відпустки повної тривалості протягом двох років підряд.

Абзац четвертий частини першої окремо наголошує на тому, що у разі звільнення працівника зберігається обов'язок роботодавця компенсувати всі належні йому дні щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, невикористані на момент звільнення.

доповнити частиною четвертою такого змісту:

«4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки»;

Коментар: *Запроваджується новий вид відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку за його заявою.*

Звертаємо увагу, що дана відпустка не належить до відпусток без збереження заробітної плати, які надаються працівникові відповідно до статей 25, 26 Закону України “Про відпустки”.

Для отримання такої відпустки працівник, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, звертається до роботодавця з відповідною заявою, в якій обов'язково має бути визначеною тривалість такої відпустки, але не більше ніж 90 календарних днів.

Закон не обмежив можливості працівника реалізувати своє право на цю відпустку кілька разів. Водночас вважаємо, що загальна тривалість відпусток (частин) яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану.

Законом не передбачено право роботодавця відмовити такому працівникові у наданні цієї відпустки. Водночас, виходячи із умов її надання, вбачається, що працівник має підтвердити той факт, що він “виїхав за межі території України” або “набув статусу внутрішньо переміщеної особи”. Спосіб підтвердження факту виїзду за межі України не визначений законом, відтак рішення щодо надання відпустки у цьому випадку прийматиметься роботодавцем на підставі наданих працівником доказів, які в достатній мірі підтверджують цей факт.

У разі повернення працівника, який перебуває у відпустці відповідно до частини 4 статті 12 цього Закону, на територію України, виходячи із умов її надання цієї відпустки, вважається, що особа втрачає право вимагати продовження такої відпустки.

7. Текст статті 13 викласти в такій редакції:

«1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

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

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні).

3. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

4. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України»;

Коментар:

1. *Змінами удосконалено правове регулювання призупинення дії трудового договору: детально визначено критерії та умови призупинення дії трудового договору, передбачено механізм відновлення дії призупиненого трудового договору, передбачено обмеження щодо застосування механізму призупинення дії трудового договору щодо окремих категорій працівників.*

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені

трудовим договором (роботодавцю - надавати роботу, працівникові - виконувати роботу).

Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, на нашу думку, слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник, але на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

2. Встановлюються основні вимоги до оформлення призупинення дії трудового договору, яке здійснюється наказом (розпорядженням) роботодавця, який має містити:

- інформацію про причини призупинення дії трудового договору (у тому числі деталізувати обставини, що засвідчують неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки);

- спосіб обміну інформацією між сторонами;

- строк призупинення дії трудового договору;

- кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності) працівника (ів);

- реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників;

- умови відновлення дії трудового договору.

З метою забезпечення безперервності здійснення влади та стабільності функціонування державних органів та органів місцевого самоврядування, законом передбачається необхідність погодження призупинення дії трудового договору щодо посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування, з військовими адміністраціями, які здійснюють свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні).

3. З метою забезпечення захисту працівників від потенційних зловживань роботодавців, пов'язаних з безпідставним призупиненням дії трудових договорів, законом передбачається можливість оскарження працівником наказу про

призупинення дії трудового договору до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, без проведення заходу державного контролю може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Відмова роботодавця від виконання припису центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю тягне за собою відповідальність, передбачену абзацом дев'ятим частини другої статті 265 КЗпП - порушення інших вимог законодавства про працю, та статті 188-6 КУпАП - невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю.

8. Доповнити статтями 15 і 16 такого змісту:

Стаття 15. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України

1. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

2. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.»

Коментар: *Передбачається розроблення механізму відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.*

Відповідно до пункту 4 Прикінцевих та перехідних положень цього Закону Кабінету Міністрів України доручено протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом опрацювати питання відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Стаття 16. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати **за заявою працівника або профспілки позапланові 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 цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

2. 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 цим Законом.

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

за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;

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.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються»;

Коментар: Для забезпечення дотримання основоположних прав працівників у трудових відносинах, зокрема - в умовах воєнного стану, а також з метою легалізації зайнятості та виплати заробітної плати ухвалено рішення про відновлення заходів контролю Держпраці з обмеженого переліку підстав та питань.

Інспектори праці перевірятимуть дотримання вимог законодавства:

- в частині додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;

- з питань виявлення неоформлених трудових відносин;

- з питань законності припинення трудових договорів.

Такі заходи здійснюватимуться відповідно до Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

Зазначаємо, що абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» визначено такі підстави:

- звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави

- доручення 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;

- звернення посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства у випадках, коли право на подання такого звернення передбачено законом;- звернення профспілки.

Також звертаємо увагу на те, що у разі усунення роботодавцями виявлених порушень заходи впливу (штрафи) не застосовуватимуться.

9. Пункт 3 розділу «Прикінцеві положення» викласти в такій редакції:

«3. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України»

Коментар: Після припинення воєнного стану залишаються чинними тільки норми частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які забезпечують можливість відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Прикінцеві положення

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, виданим до набрання чинності цим Законом, таким працівником (працівниками) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його 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.

Коментар: Забезпечено можливість оскарження призупинення дії трудового договору та реагування компетентними державними органами відносно тих трудових договорів, дію яких було призупинено до набрання чинності цим Законом.

Оскільки закон не має зворотної дії в часі, усі рішення про призупинення дії трудових договорів, які були прийняті до набрання чинності цим законом - є законними.

Разом з тим, якщо центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, встановить відсутність правових підстав для призупинення дії трудового договору, такий орган за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

Таким чином, погодження припису із військовою адміністрацією здійснюється до моменту його внесення роботодавцеві.



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

29.03.2023

№ 39/03

**Керівникам закладів охорони
здоров'я та головам профспілкових
організацій Львівської області**

**Про скасування нормативних обмежень
щодо роботи за сумісництвом**

В рамках проведення профспілкою інформаційно-роз'яснювальної роботи, враховуючи численні звернення з питань щодо роботи за сумісництвом, повідомляємо таке.

25 листопада 2022 року втратила чинність постанова КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 3 квітня 1993 р. № 245 (згідно постанови КМУ від 22 листопада 2022 р. № 1306). Також скасовано прийнятий на її виконання наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» № 43 від 28.06.93 (згідно розпорядження КМУ № 1047-р від 22.11.2022).

Таким чином, у минуле відійшла ціла епоха правового регулювання умов і обмежень роботи за сумісництвом, що застосовувались у державних та комунальних закладах охорони здоров'я (зокрема, обмежень щодо тривалості робочого часу сумісників (не більше «як півставки»), заборони роботи за сумісництвом для окремих категорій працівників (наприклад, керівним працівникам, окрім медичної та освітньої діяльності), додаткової підстави звільнення сумісника (якщо приймають на роботу працівника, для якого це буде основне місце праці), надання суміснику відпустки одночасно із відпусткою за основним місцем роботи тощо).

Разом з тим втратив чинність і Перелік робіт, які не є сумісництвом (додаток до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій). У відповідності до нього, наприклад, не вважалося сумісництвом, зокрема:

-педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік (її можна було здійснювати і в робочий час за основою роботою з

дозволу керівника підприємства, установи, організації без утримання заробітної плати);

- виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці;

- інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

Останній випадок є дуже поширеним для закладів охорони здоров'я, коли працівник працює на двох посадах (наприклад, по 0,5 ставки), які в сукупності не перевищують однієї ставки (повного робочого дня). Оскільки наявність такого переліку мало і позитивні моменти, Львівська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України звернулася до Міністерства економіки України з клопотанням нормативно визначити перелік робіт, які не є сумісництвом, за прикладом скасованого положення.

Таким чином, на даний час питання роботи за сумісництвом в основному регулюються статтею 102-1 КЗпП України. Так, сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Жодних інших обмежень чи заборон щодо роботи за сумісництвом (зокрема щодо тривалості роботи за сумісництвом) для працівників закладів охорони здоров'я, в тому числі державної чи комунальної форми власності немає. Ключовим аспектом у цьому випадку є те, щоб графіки роботи за основним місцем та за сумісництвом не пересікалися.

У зв'язку з цим слід звернути увагу на можливість застосування на практиці нових режимів роботи, які визначив законодавець, зокрема: гнучкий режим робочого часу (ст. 60 КЗпП України), дистанційна робота (ст.60-2 КЗпП України).

З повагою

Голова



Юрій БІЛИЙ

Андрій Олійник (032) 2356936



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На _____ від _____

Львівська обласна
організація професійної
спілки працівників охорони
здоров'я України

lviv@medprof.org.ua

Міністерство економіки України розглянуло листи Львівської обласної організації професійної спілки працівників охорони здоров'я України від 08.03.2023 № 29/03 та 09.03.2023 № 30/03 та в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до статті 92 Конституції України виключно законами України визначаються, зокрема, основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення; засади регулювання праці і зайнятості, шлюбу, сім'ї, охорони дитинства, материнства, батьківства; виховання, освіти, культури і охорони здоров'я; екологічної безпеки.

Статтею 113 Конституції України визначено, що Кабінет Міністрів України у своїй діяльності керується цією Конституцією та законами України, а також указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України.

Законом України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (набрав чинності з 19.07.2022) внесено зміни до статті 102¹ Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс), відповідно до яких на рівні закону закріплено поняття сумісництва та основний принцип оплати роботи за сумісництвом, а також виключено норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

Водночас Урядом прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1306 «Про визнання такими, що втратили чинність, деяких



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A04000000736F000022570100

Дійсний з 19.09.2022 17:21:28 по 19.09.2024 17:21:28

Мінекономіки



4706-05/13998-07 від 30.03.2023 20:04

постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» якою визнано такими, що втратили чинність, зокрема, постанову Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» (далі – постанова № 245) та постанову Кабінету Міністрів України від 04.03.2015 № 81 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції».

Також Урядом прийнято розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1047-р, яким скасовано наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» (далі – наказ № 43).

Таким чином обмеження щодо сумісництва, які були встановлені постановою № 245 та наказом № 43, на сьогоднішній день втратили чинність.

Відповідно до статті 102¹ Кодексу сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Частиною першою статті 105 Кодексу, зокрема, встановлено, що працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад).

На вказаних вище умовах працівники можуть виконувати, в тому числі, й роботи, які в наказі № 43 були визначені Переліком робіт, які не сумісництвом.

Також відповідно до частини першої, другої статті 60 Кодексу за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Звертаємо увагу, що гнучкий режим робочого часу передбачає, зокрема, змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу.

На нашу думку, у разі встановлення для працівника гнучкого режиму робочого часу такий працівник може займатися іншою діяльністю, в змінний за основним місцем роботи час.

Принадно інформуємо, що Міністерством освіти і науки України підготовлено проект постанови Кабінеті Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників у бюджетній сфері», яким передбачається врегулювати порушені у вашому листі питання.

З питань застосування Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» радимо звернутися до Мінсоцполітики.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Враховуючи те, що в Україні введено воєнний стан, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

Заступник Міністра економіки України

Тетяна БЕРЕЖНА



ПЕНСІЙНИЙ ФОНД УКРАЇНИ

вул. Бастіонна, 9, м. Київ-14, 01601 тел. 284-89-33,

E-mail: info@pfu.gov.ua, сайт www.pfu.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 00035323

від _____ 20__ р. № _____

На № _____ від _____ 20__ р.

Львівська обласна організація професійної спілки працівників охорони здоров'я України

lviv@medprof.org.ua

Пенсійний фонд України розглянув ваш лист від 08.03.2023 № 28/03 (вх. № 2994/8 від 10.03.2023) про надання страхових виплат за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та повідомляє.

Згідно із частиною першою статті 3 Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (далі – Закон) соціальне страхування здійснюється за принципами законодавчого визначення умов і порядку здійснення соціального страхування.

Частиною першою статті 4 Закону визначено, що уповноваженим органом управління в системі загальнообов’язкового державного соціального страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку є Пенсійний фонд України.

При реалізації права застрахованих осіб на страхові виплати за страхуванням у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності Пенсійний фонд України керується виключно нормами чинного законодавства України.

Відповідно до абзацу другого частини першої статті 22 Закону допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах застрахованим особам (у тому числі тим, які здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність та одночасно працюють на умовах трудового договору) надається за основним місцем роботи (діяльності) або за місцем роботи за сумісництвом (наймом) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, а отже, передбачено врегулювання роботи за сумісництвом відповідним порядком, затвердженим Кабінетом Міністрів України.

Враховуючи, що постановою Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1306 “Про визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” було визнано такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”, а також розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1047-р “Про скасування наказу



Ковлашко Ірина Василівна

КНЕДП - ІДД ДПС

9150E4E6B2B5CCDDC41E80F6F8C665E8F0D1FDD62B02DB41BC2030D5650E1D1C01

10.04.2023

Пенсійний фонд України



10.04.2023
2800-030401-8/19147

Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43” визнано таким, що втратив чинність, наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43 “Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”, на сьогодні особливості реалізації права на роботу за сумісництвом не врегульовано жодним нормативно-правовим актом.

Водночас пунктом 12 частини першої статті 1 Закону України від 08.07.2010 № 2464-VI “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (далі – Закон № 2464) визначено, що основне місце роботи – місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, та визначене ним як основне згідно з поданою заявою (до відкликання) та відомостями, що обліковуються в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру на її підставі.

Варто зазначити, що згідно із статтею 102⁻¹ Кодексу законів про працю України (далі – КЗПП) сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи.

З огляду на те, що сумісництво є окремим видом трудових відносин, які врегульовуються за однаковим принципом і не залежать від місцезнаходження основного місця роботи, реалізація права застрахованої особи на страхову виплату у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності за сумісництвом здійснюється за вищезазначеним принципом.

З урахуванням наведеного допомога по тимчасовій непрацездатності та допомога по вагітності та пологах призначається та надається застрахованим особам страхувальниками за основним місцем роботи (діяльності), і лише у разі нереалізації застрахованою особою права на таку допомогу – вона надається за місцем роботи за сумісництвом (наймом).

Що стосується питань внесення змін до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування у випадку зміни основного місця на сумісництво, то відповідно до статті 24 КЗПП працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Так, постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413 “Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту” визначено, що повідомлення про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою та/або резидентом Дія Сіті до територіальних органів Державної податкової служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску

на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором та/або до початку виконання робіт (надання послуг) гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті.

Інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону № 2464.

Заступник Голови правління

Ірина КОВПАШКО

Чередник Артур



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
**Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України**
79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

16 січня 2023 р. № 3/03

Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки
працівників охорони здоров'я України

**Про мінімальний рівень оплати праці для медичних,
фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації
державних та комунальних закладів охорони здоров'я**

У зв'язку із прийняттям постанови КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» інформуємо Вас про наступне.

Постановою КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я» встановлено **мінімальний рівень оплати праці** для медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я.

Передбачено, що мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці устанавлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

20 000 гривень для осіб, які займають у закладах охорони здоров'я посади:

- **лікарські посади** (крім лікарів-інтернів),
- **фармацевтів** (крім фармацевтів-інтернів),
- **професіоналів у галузі охорони здоров'я,**
- **професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;**

13 500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров'я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад **фахівців** (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

Таким чином, постановою КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 встановлено той самий розмір мінімального рівня оплати, що діяв у 2022 році згідно постанови КМУ від 12 січня 2022 р. №2.

Водночас, просимо звернути увагу, що порівняно із постановою КМУ від 12 січня 2022 р. № 2 (яка застосовувалася у 2022 році), постановою КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 розширено перелік працівників, на яких поширюються вимоги щодо забезпечення мінімального рівня оплати праці. Так, мінімальний рівень в розмірі 20 тис. грн відтепер обов'язковий також і для **фармацевтів** (крім фармацевтів-інтернів) та **професіоналів у галузі охорони здоров'я** (зокрема, ерготерапевтів та фізичних терапевтів), а вимога щодо 13,5 тис. грн поширюється на усі посади, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад **фахівців** (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів).

При визначенні посад, зайняття яких дає право на встановлений мінімальний рівень оплати праці, слід керуватися, зокрема, відповідними Переліками посад, які затверджені наказом МОЗ України 28.10.2002 № 385 «Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських посад, посад фармацевтів, посад фахівців з фармацевтичною освітою, посад професіоналів у галузі охорони здоров'я, посад фахівців у галузі охорони здоров'я та посад професіоналів з вищою немедичною освітою у закладах охорони здоров'я», а також Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників Випуск 78 Охорона здоров'я, затвердженим наказом МОЗ від 29.03.2002 № 117.

Мінімальний розмір оплати праці, встановлений постановою КМУ від 13 січня 2023 р. № 28, застосовується з **1 січня 2023 року**. На відміну від постанови КМУ від 12 січня 2022 р. №2 “Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров'я”, застосовування якої було обмежене 2022 роком, постанова КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 прийнята на безстроковий період.

Положення постанови КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 **обов'язкові для дотримання усіма державними та комунальними закладами охорони здоров'я**, які одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики, тобто як бюджетними установами, так і комунальними некомерційними підприємствами, які мають укладені договори з НСЗУ в рамках Програми медичних гарантій.

При цьому, передбачені випадки, коли вимоги щодо мінімального рівня оплати праці не застосовуються, тобто не обов'язкові до виконання:

-державні та комунальні заклади охорони здоров'я, які мають укладені з НСЗУ договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані з врахуванням зазначених вимог, **перевищують 85 відсотків отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків;**

-для медичних працівників, які залучені виключно до надання первинної медичної допомоги (лікарів або інших медичних працівників, які працюють під керівництвом таких лікарів), у разі, коли лікаря обрали **менше ніж 70 відсотків пацієнтів оптимального обсягу практики** первинної медичної допомоги.

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Слід звернути увагу, що постанова КМУ від 13 січня 2023 р. № 28, як і постанова КМУ від 12 січня 2022 р. № 2, не регулює питання структури зарплати та розміру її складових, а лише встановлює мінімальний рівень оплати праці за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці, під час обчислення якої для забезпечення цього мінімального розміру враховується основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Водночас, питання регулювання та формування структури та розміру складових виплат заробітної плати (посадовий оклад, надбавки, доплати, премії тощо) згідно статті 97 КЗпП України відноситься до внутрішньої компетенції закладу охорони здоров'я (КНП) і визначається у колективному договорі.

Граничний розмір надбавок, передбачених у підпункті “а” підпункту 2 пункту 3 постанови КМУ від 30 серпня 2002р. № 1298 “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”, може бути збільшений медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я для досягнення розміру нарахованої заробітної плати, передбаченого абзацами третім і четвертим цього підпункту, та диференціації заробітної плати в межах наявного фонду оплати праці. При цьому такі надбавки не враховуються під час установлення доплат та інших надбавок медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я.

Диференціація заробітної плати медичним, фармацевтичним працівникам та фахівцям з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я здійснюється у межах фонду оплати праці шляхом встановлення доплат та надбавок з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

У разі встановлення медичному, фармацевтичному працівнику та фахівцю з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров'я неповного робочого дня або неповного робочого тижня, а також під час невиконання працівником у повному обсязі встановленої норми тривалості робочого часу вимога щодо встановленого мінімального розміру оплати праці застосовується пропорційно до виконаної працівником норми праці.

Аналогічні за змістом вимоги одночасно внесені також до пункту 1 додатка 3 до Типової форми договору про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій, затвердженої постановою КМУ від 25 квітня 2018 р. № 410 “Про договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій”.

Відповідно, визнано таким, що втратив чинність, пункт 1 постанови КМУ від 12 січня 2022 р. № 2 “Деякі питання оплати праці медичних працівників закладів охорони здоров’я”, який встановлював ці ж самі розміри мінімальні розміри заробітної плати (20 тис. та 13,5 тис. відповідно), але згадана постанова їх передбачала лише на 2022 рік.

Враховуючи вищенаведене, просимо врахувати положення постанови КМУ від 13 січня 2023 р. № 28 «Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров’я» під час регулювання питань оплати праці у вашому закладі охорони здоров’я.

Додатки: постанова КМУ від 13 січня 2023 р. № 28, звернення Профспілки від 28.09.2022, лист МОЗ України.

Зсилка на постанову: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-oplaty-pratsi-medychnykh-farmatsevtichnykh-pratsivnykiv-ta-fakhivtsiv-z-reabilitatsii-t130123>

З повагою

Голова



Юрій БІЛИЙ

Андрій Олійник 235-69-36



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України
79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

07 вересня 2022р. № 70/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки працівників
охорони здоров'я України**

Про спрощений режим регулювання трудових відносин

В рамках інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо змін у сфері законодавства про працю, з метою правильного застосування норм законодавства та запобігання порушенням трудових прав працівників повідомляємо таке.

19 серпня набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 2434-IX, яким передбачено спрощений режим регулювання трудових відносин. Зокрема, КЗпП України доповнено новою главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин».

Так, спрощений режим регулювання трудових відносин (далі - спрощений режим) передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі з врахуванням норм КЗпП. В умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням КЗпП України, сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III КЗпП України на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених КЗпП України.

Водночас, звертаємо увагу на ключові аспекти щодо підстав застосування спрощеного режиму:

✓ Спрощений режим може застосовуватися виключно на добровільних засадах між працівником та роботодавцем.

✓ Спрощений режим може застосовуватися лише у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання.

Так, згідно з ст. 49-5 КЗпП України спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають:

між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;

або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

✓ Положення цієї глави КЗпП України про спрощений режим не поширюються на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права (ч.9 ст.49-5 КЗпП України).

Таким чином, державні та комунальні заклади охорони здоров'я незалежно від організаційно-правової форми (державні та комунальні підприємства, установи, організації) не можуть застосовувати спрощений режим, оскільки відносяться до юридичних осіб публічного права згідно ст.81 Цивільного кодексу України.

✓ Закон від 19 липня 2022 року № 2434-IX діє протягом воєнного стану і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану (п.1 Прикінцевих положень Закону).

Отже, спрощений режим регулювання трудових відносин може застосовуватися на добровільних засадах у період воєнного стану лише у приватних підприємствах, установах, організаціях при наявності інших умов, передбачених КЗпП України.

З повагою

Голова



Юрій БІЛИЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

19 липня 2022р. № 63/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки працівників
охорони здоров'я України**

**Про зміни у законодавстві
щодо оптимізації трудових відносин**

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо таке.

19 липня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX (надалі- Закон № 2352-IX), яким передбачено ряд важливих вимог у сфері регулювання трудових правовідносин.

Слід звернути увагу, що Закон № 2352-IX містить два блоки змін:

- зміни загального характеру, що вносяться до КЗпП України, Законів України «Про відпустки», «Про оплату праці», які не обмежені терміном дії;
- зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Дія цих норм обмежена в часі періодом воєнного стану.

I. ЗМІНИ ЗАГАЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ.

Обов'язки роботодавця щодо надання працівнику інформації про умови праці та порядок обміну інформацією

✓ Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення (ст. 23 КЗпП України).

✓ В новій редакції викладено ст. 29 КЗпП, яка встановлює обсяг інформації про умови праці, про які до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника.

✓ Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою

сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної п.4 ч.1 ст. 29 КЗПП України (ч.3 ст. 29 КЗпП України).

Нові підстави припинення трудового договору

Статті 36 та 41 КЗпП доповнені новими підставами звільнення:

- смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (п.8-1 ст. 36 КЗпП);

- смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; (п.8-2 ст. 36 КЗпП);

- **відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль** (п.8-3 ст. 36 КЗпП);

- неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п.6 ст. 41 КЗпП).

Обов'язки роботодавця при звільненні працівника

✓ Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, **письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні** (стаття 116) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника (ч.1 ст. 47 КЗпП). Вказані обставини впливають на початок та перебіг строку позовної давності.

✓ Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

✓ У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений строк виплатити не оспорювану ним суму. У разі невиконання з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців (ст. 117 КЗпП). *Раніше такий період не обмежувався.*

✓ При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті.

Зміни строків позовної давності

✓ Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті (ст. 233 КЗпП).

✓ Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а **у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні** (стаття 116). *Раніше вимога про стягнення заробітної плати не обмежувалася строком.*

✓ У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року (ст. 234 КЗпП).

Відпустки

✓ Скасовано можливість перенесення невикористаної відпустки на нове підприємство, установу у разі переведення працівника із перерахуванням новому роботодавцю грошової компенсації (виключені ст. 81 КЗпП, п.8 ч.7 ст. 10, ч.3 ст.24 ЗУ «Про відпустки»). *Тепер при звільненні працівника виплата компенсації за невикористану відпустку є обов'язковою.*

✓ Починаючи з 19.07.2022 року, період військової служби призваних чи мобілізованих працівників під час дії особливого періоду, за якими зберігається місце роботи, не зараховується до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку (ст. 82 КЗпП, ст. 9 ЗУ «Про відпустки»).

✓ Протягом цього часу за мобілізованими чи призваними під час особливого періоду працівниками зберігається лише місце роботи і посада (ст. 119 КЗпП). *Раніше зберігався ще й середній заробіток.*

✓ **Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором** (ч.14 ст. 115 КЗпП України, ст. 21 ЗУ «Про відпустки»).

II. ЗМІНИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ» (НАДАЛІ – ЗАКОН № 2136-IX) (діють лише у період воєнного стану)

Щодо повідомлення про зміну істотних умов праці

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов (стаття 3 Закону № 2136-IX).

Раніше на період воєнного стану була призупинена лише ч.3 ст.32КЗпП (щодо двомісячного попередження про зміну істотних умов праці), а ст. 103 КЗПП, яка

передбачає вимогу про повідомлення за два місяці про зменшення заробітної, була чинною.

Особливості встановлення та обліку часу роботи

✓ Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

✓ Проте, для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

✓ П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

✓ У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78¹ Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки"

✓ У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

(стаття 6 Закону № 2136-IX)

Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця.

✓ У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

✓ У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

(стаття 7 Закону № 2136-IX)

Відпустки

✓ У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. *Раніше закон в імперативній формі обмежив можливість надання щорічної основної відпустки для всіх роботодавців не більше 24 к.д.*

✓ Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану

днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

✓ У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

✓ У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки";

✓ У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

(стаття 6 Закону № 2136-IX)

Призупинення дії трудового договору

У новій редакції викладена стаття 13 Закону № 2136-IX, яка визначає порядок та умови 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 у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Перевірки органів Держпраці

Закон доповнено новою статтею 16, яка регулює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану.

✓ У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові 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 цього Закону, 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 цим Законом.

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

- за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності";

- 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.

✓ У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

Додатково надсилаємо для ознайомлення та використання в роботі:

- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX

- Коментар Мінекономіки до закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин».

З повагою,

Голова



Юрій БІЛИЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

12 липня 2022р. № 60/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки працівників
охорони здоров'я України**

**Про зміни у законодавстві
щодо процедури вивільнення працівників**

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо, що з 27 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення» в частині процедури вивільнення працівників, зокрема:

Щодо повідомлення про заплановане масове вивільнення орган зайнятості

У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою статті 49-4 цього Кодексу (*про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення*) та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації) .

(ст. 49-2 КЗпП України)

Роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у встановленому порядку подавати територіальним органам зайнятості інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання не пізніше ніж за два місяці до вивільнення.

(п.4 ч.3 ст. 50 закону України «Про зайнятість населення»).

У разі неподання або порушення роботодавцем встановленого порядку подання інформації про масове вивільнення стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

(ч.6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»).

Нові критерії масового вивільнення

Змінами до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» змінені критерії для визначення вивільнення масовим. Так, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;

2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;

4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, під час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, для вжиття заходів із запобігання стрімкому зростанню безробіття.

(ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»).

Щодо повідомлення про заплановане вивільнення профспілкової організації та проведення консультацій з нею

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання

виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про:

причини наступних звільнень,

середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися,

строки проведення звільнення.

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду"

(ч.ч.2,3 ст.49-4 КЗпП України)

Роботодавець повинен вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

(п.2 ч.3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

Водночас, звертаємо увагу, що частина 3 статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» змін не зазнала. Згідно з її вимогами у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

(ч.3 ст.22 Закону України «Про професійні спілки , їх права та гарантії діяльності».

З повагою

Голова



Юрій БІЛИЙ



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
Львівська обласна організація професійної спілки
працівників охорони здоров'я України
79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

11 липня 2022р. № 59/03

Керівникам закладів охорони здоров'я
Львівської області
Головам профспілкових організацій
Львівської області Профспілки працівників
охорони здоров'я України

Про зміни у законодавстві
щодо колективних договорів

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо, що з 27 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про колективні договори і угоди» в частині укладення колективних договорів, зокрема:

Щодо сторін колективного договору

Змінами до ст. 12 КЗпП та ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» чітко визначено сторін колективного договору, чим було узгоджено між собою усі норми законодавства з цього приводу, а також приведено їх у відповідність із термінологією Міжнародної організації праці.

Так сторонами колективного договору є:

- 1) **сторона роботодавця**, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;
- 2) **сторона працівників**, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Якщо створено кілька профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Таким чином, вказаними змінами підтверджено існуючу вимогу, що профспілкова організація в силу прямої вказівки закону є суб'єктом, який

представляє інтереси трудового колективу і є стороною колективного договору та колективних переговорів (незалежно від кількості членів профспілки).

Колективні переговори щодо укладення колективного договору, а також підписання колективного договору із представниками трудового колективу без участі профспілки (наприклад, з уповноваженим представником, радою трудового колективу тощо) можуть мати місце виключно у випадку відсутності профспілкової організації.

Недотримання вказаного порядку є грубим порушенням Кодексу законів про працю України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні».

Щодо строку дії колективного договору

Внесені окремі зміни до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» в частині строку дії колективного договору у разі зміни власника чи реорганізації підприємства.

Так, у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, **якщо сторони не домовилися про інше.**

Таким чином, вказаними змінами дозволено сторонам продовжити строк дії колективного договору у випадку зміни власника підприємства. Раніше, нагадуємо, закон в імперативній формі визначав, що у разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні були розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

Щодо ознайомлення із колективним договором працівників

Змінами до ст. 9 Закону України Про колективні договори і угоди" чітко визначений обов'язок роботодавця ознайомити працівників із змістом колективного договору та вказані відповідні строки для цього.

Так, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання.

Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

З повагою

Голова



Юрій БІЛИЙ