



МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

(доповнена редакція з урахуванням змін, внесених
Законом України № 2352 «Про внесення змін до
деяких законодавчих актів України щодо оптимізації
трудових відносин»)

2022

Авторка:

Леся Федченко, консультантка з юридичних питань Офісу підтримки реформи децентралізації при Мінрегіоні, консультантка Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні».

Під рецензуванням:

Юлії Марушкевич, директорки Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування [Національного агентства України з питань державної служби](#).

Оксани Павлюк, керівниці експертної групи розвитку місцевого самоврядування Директорату з питань розвитку місцевого самоврядування, територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою [Мінрегіону](#).

Методичні рекомендації щодо організації трудових відносин в органах місцевого самоврядування в умовах воєнного стану. Під час роботи над публікацією використано досвід впровадження реформи децентралізації в Україні. Ця інформація є вільною для копіювання, перевидання та поширення по всій території України всіма способами, якщо вони здійснюються безоплатно для кінцевого споживача і якщо при такому копіюванні, перевиданні та поширенні є обов'язкове посилання на автора і суб'єкта майнового права на цю інформацію.

Публікація створена на замовлення Міністерства розвитку громад та територій України за підтримки [Програми Ради Європи](#) «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні».

Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю її авторки та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Ради Європи та її держав-членів.

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	5
ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ.....	8
ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ОБЛІК ЧАСУ РОБОТИ І ВІДПОЧИНКУ.....	10
ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	11
Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.....	11
Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.....	12
Зміни до КЗпП щодо підстав припинення трудового договору.....	13
Зміни до КЗпП щодо виплат при звільненні працівника.....	15
Зміни до КЗпП щодо окремого порядку вивільнення працівників.....	15
ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ДІЛОВОДСТВА ТА АРХІВНОГО ЗБЕРІГАННЯ КАДРОВИХ ДОКУМЕНТІВ.....	16
РОБОТА В НІЧНИЙ ЧАС.....	17
ЗАЛУЧЕННЯ ДО РОБОТИ ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ.....	17
ОПЛАТА ПРАЦІ.....	18
Зміни до КЗпП щодо заробітної плати та розрахунку при звільненні.....	18
КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР.....	19
НАДАННЯ ВІДПУСТОК.....	20
Зміни до КЗпП щодо надання відпусток.....	23
ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	25
ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК.....	30
ВІДШКОДУВАННЯ ПРАЦІВНИКАМ ТА РОБОТОДАВЦЯМ.....	30
НАГЛЯД ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ.....	31
ЗМІНИ ДО ПРИКІНЦЕВИХ ПОЛОЖЕНЬ ЗАКОНУ № 2136.....	31
ЗМІНИ ДО КЗПП ЩОДО СУМІСНИЦТВА.....	32
ЗМІНИ ДО КЗПП ЩОДО ГАРАНТІЙ ДЛЯ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ.....	32
ЗМІНИ ДО КЗПП ЩОДО ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ.....	35
ЗМІНИ ДО КЗПП ЩОДО ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ.....	35
ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНУ № 2352.....	36

01.07.2022 р. Верховною Радою України прийнято Закон України № 2352 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», реєстраційний № 7251 відповідного законопроекту (далі – Закон № 2352), який набрав чинності **19.07.2022 р**¹.

Законом № 2352 внесено зміни до Кодексу законів про працю України та законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про гарантії держави щодо виконання судових рішень», «Про виконавче провадження» та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136).

У цих рекомендаціях здійснено постатейний порівняльний аналіз норм Закону № 2136 та інших законодавчих актів до та після внесених Законом № 2352 змін, надано практичні поради представникам органів місцевого самоврядування щодо застосування оновленого законодавства, запропоновано зразки деяких документів.

Нагадаємо: до внесення змін Законом № 2352 Закон № 2136 поширював свою дію на посадових осіб місцевого самоврядування **в частині положень, не врегульованих Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування».**

Проте, з дня набрання чинності Законом № 2352 (з **19.07.2022 р.**) Закон № 2136 поширив свою дію на посадових осіб місцевого самоврядування у повній мірі, адже відповідно до ст. 1 Закону № 2136 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, **у період дії воєнного стану.**

Крім цього, ст. 1 Закону № 2136 відтепер передбачає, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми **у частині відносин, врегульованих цим Законом:**

- 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.

Таким чином, починаючи з 19.07.2022 р. у відносинах, врегульованих Законом № 2136, до працівників органів місцевого самоврядування усіх категорій (у тому числі посадових осіб місцевого самоврядування) **застосовуються положення Закону № 2136**, незалежно від того, чи врегульоване відповідне питання Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» або іншими законодавчими актами.

Що ж до питань, не визначених Законом № 2136 – їх, як і раніше, вирішуємо відповідно до законодавства, яким вони врегульовані.

Далі розглянемо:

- особливості застосування органами місцевого самоврядування законодавства про працю – Закону № 2136, Кодексу законів про працю України та інших законодавчих актів у сфері трудових відносин у період дії воєнного стану.

Для зручності читачів рекомендації з вирішення кожного питання розмежовано у часі:

до 19.07.2022 р.	з дня набрання чинності Законом № 2136 (24.03.2022 р.) до дня набрання чинності Законом № 2352 (19.07.2022 р.)
з 19.07.2022 р.	з дня набрання чинності Законом № 2352 (19.07.2022 р.)

¹ З дня, наступного за днем його опублікування в газеті «Голос України» від 18.07.2022 р. № 147.

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

До 19.07.2022 р.:

Щодо форми трудового договору. Перш за все, згадаємо які правила укладення трудового договору діють у мирному житті: ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) передбачає укладення трудового договору, як правило, у письмовій формі, та визначає випадки, коли дотримання письмової форми є обов'язковим.

У період дії воєнного стану ч. 1 ст. 2 Закону № 2136 було дозволено відступити від цих норм та надати сторонам трудового договору (роботодавцю та працівнику) визначити форму трудового договору за згодою. Отже, законодавець надає можливість, але не зобов'язує сторони трудового договору домовитися про те, у якій формі він буде укладений.

Щодо встановлення випробування. Частиною 3 ст. 26 КЗпП було передбачено випадки, коли випробування при прийнятті на роботу не встановлюється.

Частиною 2 ст. 2 Закону № 2136 було передбачено, що правила щодо заборони встановлення випробування під час дії воєнного стану **не застосовуються**. Крім цього, роботодавцю було надано можливість приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника незалежно від причини їх відсутності.

Важливо! До 19.07.2022 р. до посадових осіб місцевого самоврядування з цих питань застосовувалися норми законодавства про службу в ОМС. Зокрема, ст. 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» передбачено, що на час відсутності (відпустки) посадових осіб органів місцевого самоврядування (крім виборних посад) для виконання їх повноважень можуть прийматися на службу особи за строковим трудовим договором (контрактом). Тепер ці питання регламентуються абз. 2 ч. 2 ст. 2 Закону № 2136, згідно з яким 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, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Щодо практичного застосування даної норми Національним агентством України з питань державної служби 19.03.2022 р. надано роз'яснення «Щодо можливості призначити працівника на час відсутності (відпустки) посадових осіб органів місцевого самоврядування». У роз'ясненні йдеться, що при потребі виконання роботи тимчасово відсутньої посадової особи (відпустка, призов на військову службу, мобілізація, залучення до добровольчих формувань територіальної оборони, хвороба, довготермінове відсторонення від посади тощо) на час її відсутності (крім виборних посад) може бути прийнята інша особа на умовах контракту. У такому випадку для виконання завдань, передбачених посадовою інструкцією тимчасово відсутнього працівника, відповідний голова може прийняти рішення про укладення строкового договору (контракту) відповідно до ст. 21 КЗпП. Проте, у роз'ясненні зазначається, що такий працівник не набуває статусу посадової особи місцевого самоврядування, а відтак, відповідно до положень Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»:

- не приймає Присягу посадової особи місцевого самоврядування;
- йому не встановлюють ранг посадової особи місцевого самоврядування;
- йому не зараховують період роботи за строковим договором (контрактом) до стажу роботи в органах місцевого самоврядування, який дає право на встановлення надбавки за вислугу років.

Заробітна плата такого працівника складається з посадового окладу, який не може перевищувати розміру посадового окладу, передбаченого для основного працівника. Відповідний

голова також має право здійснювати преміювання працівника відповідно до його особистого вкладу в загальні результати роботи, у межах фонду преміювання.

Особа, з якою укладено строковий договір (контракт), може бути звільнена з роботи на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП, зазначається у роз'ясненні. Крім цього, звертається увага на те, що в Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» не передбачено призначення на вакантну посаду за строковим трудовим договором (контрактом).

Таким чином, до посадових осіб місцевого самоврядування зазначену норму Закону № 2136 можна застосовувати частково.

Інші працівники органів місцевого самоврядування. Положення статті могло бути застосовано до технічних працівників та обслуговуючого персоналу.

Приклад: в органі місцевого самоврядування виникла потреба у прийнятті на посаду технічного працівника на період дії воєнного стану тоді, коли особа, яка займає цю посаду, виїхала за межі населеного пункту (області, країни) і фактично не працює, хоча трудові відносини з нею не припинено (відсутня будь-яка заява працівника). Керівник органу місцевого самоврядування видає відповідне розпорядження та приймає на роботу іншу особу на період дії воєнного стану:

УКРАЇНА	
_____ сільська рада	
_____ району _____ області	
«___» _____ 2022 року	№ _____
РОЗПОРЯДЖЕННЯ	
Про прийняття на роботу ВАСИЛЕНКА В.В.	
Відповідно до ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:	
1. Прийняти ВАСИЛЕНКА Василя Васильовича на посаду _____ (код класифікатора професій _____) на період дії воєнного стану з оплатою праці згідно штатного розпису.	
2. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.	
Підстава:	
1) заява Василенка В.В. від «___» _____ 2022 року.	
_____ сільський голова (підпис) Даниленко Д.Д.	

З 19.07.2022 р. слід враховувати загальні зміни, внесені Законом № 2352 до КЗпП щодо укладення трудового договору.

Так, згідно з новою ч. 3 ст. 23 КЗпП 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.

Статтю 29 КЗпП, що визначає обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором, викладено у новій редакції, згідно якої до початку роботи **роботодавець зобов'язаний у 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

Інформація, наведена у таблиці, має бути доведена до працівника до початку його роботи за трудовим договором, отже ця вимога КЗпП має виконуватись до працівників, прийнятих на роботу **після набрання чинності Законом № 2352**.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу **роботодавець забезпечує** виконання п. 1, 3, 5, 7-9 ч. 1 ст. 29 КЗпП 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.

Зважаючи на обставини, в яких наразі всім нам доводиться жити і працювати – загрози обстрілів територій громад та оголошення у зв'язку з цим повітряної тривоги, роботодавець, у будь-якому випадку, має інформувати працівників про порядок дій у разі повітряної тривоги чи іншої загрози безпеці: повідомити місця, де знаходяться найближчі укриття (воно може бути як у приміщенні, де знаходиться робоче місце працівника, так і поза ним) та покласти на працівників зобов'язання слідувати за відповідними сповіщеннями влади (у разі, якщо на території громади працює система оповіщення – слідувати за її сигналами, якщо ні – слідувати за повідомленнями відповідних програм чи мобільних додатків). У більшості ОМС та комунальних юридичних осіб це, звісно, зроблено з перших днів повномасштабної агресії РФ. Однак, нагадуємо про сувору необхідність не забувати про такий обов'язок установ чи їх підрозділів, які переміщуються у більш безпечні території, або переміщуються по території територіальних громад внаслідок руйнування чи відновлення адміністративних чи господарських будівель.

ПОВІДОМЛЕННЯ

про дотримання працівниками _____ сільської ради заходів безпеки у разі повітряної тривоги чи іншої загрози безпеці громадян

Цим повідомленням інформуємо, що у разі спрацювання системи оповіщення та оголошення повітряної тривоги чи іншої загрози безпеці на території _____ територіальної громади, працівники _____ сільської ради повинні:

- 1) негайно покинути робоче місце після сигналу системи оповіщення про повітряну тривогу чи іншу загрозу безпеці громадян та прямувати до укриттів, які знаходяться за адресами _____. При цьому адміністративні та інші приміщення ради мають покинути усі відвідувачі. У разі необхідності працівники ____ сільської ради допомагають відвідувачам організовано прослідувати до укриттів;
- 2) перебувати в укритті протягом всього часу повітряної тривоги чи іншої загрози безпеці громадян та не покидати його до оголошення про відбій тривоги;
- 3) повернутися на робоче місце і продовжити роботу не раніше офіційного оголошення про відбій тривоги.

Примітка*. У разі відсутності/неспрацювання системи оповіщення працівникам слід керуватися сповіщеннями спеціальних програм/мобільних додатків та неухильно дотримуватися зазначеного порядку дій.

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 (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), що доводиться до відома працівників під підпис (у тому числі – із застосуванням удосконаленого електронного підпису або електронного кваліфікованого підпису).

ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

До 19.07.2022 р.:

Частиною 1 ст. 3 Закону № 2136 у період дії воєнного стану роботодавцю було надано 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.

Згідно з ч. 2 цієї ж статті у період дії воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Отже, для переведення працівника з ініціативи роботодавця мають бути дотримані умови, визначені даною нормою Закону № 2136.

Щодо змін в організації виробництва і праці – повідомляти працівника за 2 місяці не потрібно – працівник може бути повідомлений безпосередньо в день прийняття такого рішення роботодавцем.

Приклад: в органі місцевого самоврядування є потреба змінити істотні умови праці для працівників, змінивши режим роботи відповідного органу. Керівник органу місцевого самоврядування видає відповідне розпорядження:

УКРАЇНА		
_____ сільська рада		
_____ району _____ області		
« ___ » _____ 2022 року	№ ____	
РОЗПОРЯДЖЕННЯ		
Про зміну істотних умов праці		
працівників _____ сільської ради		
Відповідно до частини 2 статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:		
1. Ввести з « ___ » _____ 2022 року на період дії воєнного стану зміни істотних умов праці працівників сільської ради, встановивши режим роботи з 9.00 до 18.00 з понеділка по п'ятницю, вихідні дні – субота, неділя.		
2. Повідомити працівників сільської ради про зміну режиму роботи у день видання цього розпорядження (начальник загального відділу Борисенко Б.Б.).		
3. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.		
_____ сільський голова	(підпис)	Даниленко Д.Д.

З 19.07.2022 р.:

Внесено зміни до ч. 2 ст. 3 Закону № 2136, якою наразі передбачено обов'язок у період дії воєнного стану повідомляти працівника **про зміну умов оплати праці**, так само як і про зміни істотних умов праці, **не пізніш як до запровадження таких умов**.

Нагадаємо: ст. 103 КЗпП встановлює порядок повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці, про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніш як за 2 місяці до їх запровадження або зміни.

Отже, у разі запровадження змін умов оплати праці працівника в бік погіршення, роботодавець має повідомити працівника не пізніш як до запровадження таких умов, так само як і про зміну істотних умов праці у період дії воєнного стану.

На кого поширюється: без будь-яких обмежень на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників та обслуговуючий персонал органів місцевого самоврядування та за необхідності може бути застосовано.

ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ОБЛІК ЧАСУ РОБОТИ І ВІДПОЧИНКУ

До 19.07.2022 р.:

Стаття 6 Закону № 2136 визначала, що нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. 5-ти або 6-денний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення). Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. У період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), ч. 1 ст. 65, частин 3 - 5 ст. 67 та ст. 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпП. Це положення Закону № 2136 надає можливість роботодавцю збільшувати (обґрунтовано) тривалість робочого часу.

З 19.07.2022 р.:

Законом № 2352 викладено у новій редакції ч. 1 – 3 та 6 ст. 6 Закону № 2136 та доповнено цю статтю новими ч. 7 та 8, що визначають особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку у період дії воєнного стану:

Зміст регульованих відносин	До 19.07.2022	Після 19.07.2022
Нормальна тривалість робочого часу працівників (ч. 1 ст. 3 Закону № 2136)	до 60 годин на тиждень	може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо)
Тривалість робочого часу працівників, яким за законом встановлюється скорочена тривалість робочого часу (ч. 2 ст. 6 Закону № 2136)	до 50 годин на тиждень	застосовується лише 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, та у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень
Встановлення 5-ти або 6-ти денного робочого тижня (ч. 3 ст. 6 Закону № 2136)	Встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення)	Встановлюється роботодавцем, рішення військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) – не потрібно
Порядок обчислення тривалості щорічної та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (ч. 6 ст. 6 Закону № 2136)	Діяв загальний порядок обчислення тривалості відпусток	Враховуються святкові і неробочі дні

Порядок компенсації роботи у вихідні (ч. 6 ст. 6 Закону № 2136)	Стаття 72 КЗпП не застосовувалася у період воєнного стану	Дію ст. 72 КЗпП відновлено – робота у вихідні дні компенсується згідно ст. 107 КЗпП у подвійному розмірі
Оплата праці у разі встановлення нормальної тривалості робочого часу понад норму, встановлену законодавством (ч. 7 ст. 6 Закону № 2136)	Не було врегульовано	Оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці
Тривалість робочого часу неповнолітніх (ч. 8 ст. 6 Закону № 2136)	Не було врегульовано	Норми ч. 1, 2 та 5 цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх – таким чином, тривалість їх робочого часу не може перевищувати встановлену ст. 51 КЗпП: від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

До 19.07.2022 р.:

Частиною 1 ст. 4 Закону № 2136 у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівнику було надано можливість 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).

На кого поширювалося:

Посадові особи місцевого самоврядування. Відповідно до ч. 1 ст. 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, служба в ОМС припиняється на підставі і в порядку, визначених Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», цим та іншими законами України, а також у разі:

- порушення посадовою особою місцевого самоврядування Присяги, передбаченої ст. 11 цього Закону;
- порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування (ст. 5 цього Закону);
- виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування (ст. 12 цього Закону);
- досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування (ст. 18 цього Закону).

Дана норма Закону № 2136 поширювалася на посадових осіб місцевого самоврядування виключно у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташований відповідний ОМС, та

існуванням загрози для життя і здоров'я відповідної посадової особи місцевого самоврядування (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури). В інших випадках – звільнення з ініціативи посадової особи місцевого самоврядування відбувалося з підстав, визначених ч. 1 ст. 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Технічні працівники, обслуговуючий персонал. Дана норма Закону № 2136 поширювалася на таких працівників виключно у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташований відповідний орган місцевого самоврядування, та існування загрози для життя і здоров'я відповідного працівника (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури). Ця норма Закону № 2136 дала право працівнику подати заяву про звільнення у визначений ним строк, і роботодавець, відповідно, мав звільнити його у цей строк.

В інших випадках – звільнення з ініціативи працівника відбувалося на загальних підставах, передбачених КЗпП.

З 19.07.2022 р.: Законом № 2352 змін внесено не було.

На кого поширюється: на посадових осіб місцевого самоврядування, в силу дії ч. 3 ст. 1 Закону № 2136, а також на технічних працівників та обслуговуючий персонал органів місцевого самоврядування.

Заява працівника може мати такий вигляд:

_____ сільському голові Даниленку Д.Д. Маринченко Марини Миколаївни, головного спеціаліста загального відділу _____ сільської ради
Заява
<i>Прошу звільнити мене з роботи за власним бажанням, ст. 38 Кодексу законів про працю України, в день подання цієї заяви на підставі ч. 1 ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у зв'язку з веденням бойових дій у _____ районі _____ області та існуванням загрози для мого життя і здоров'я.</i>
«__» _____ 2022 року
(підпис) Маринченко М.М.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

До 19.07.2022 р.:

Частиною 1 ст. 5 Закону № 2136 у період дії воєнного стану допускалося 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.

Дана норма Закону № 2136 обмежила дію ч. 4 ст. 40 КЗпП щодо не допущення звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП), а також у період перебування працівника у відпустці.

Нагадаємо, що п. 5 ст. 40 КЗпП передбачає звільнення працівника з ініціативи роботодавця у разі нез'явлення на роботу протягом більш як 4 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.

Згідно з ч. 2 ст. 5 Закону № 2136 у період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Так, ст. 43 КЗпП визначає випадки, коли для розірвання трудового договору необхідна згода профспілки. Однак, для звільнення працівників, обраних до профспілки, така згода все одно необхідна.

На кого поширювалося: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників та обслуговуючий персонал. У разі виникнення потреби керівник міг скористатися такою можливістю. Однак, ми рекомендували бути особливо обережними у питаннях звільнення працівників з ініціативи роботодавця – наприклад, з підстав, передбачених п. 4 ст. 40 КЗпП (прогул), адже попередньо необхідно вжити всіх заходів для встановлення причин неявки працівника на роботу, вони можуть бути поважними.

З 19.07.2022 р.: Законом № 2352 змін внесено не було.

Зміни до КЗпП щодо підстав припинення трудового договору

Стаття 36 КЗпП, що передбачає підстави припинення трудового договору, зазнала значних змін.

Так, частину 1 цієї статті доповнено п. 8-1, 8-2 та 8-3, що передбачають нові підстави припинення трудового договору. Для ОМС та комунальних юридичних осіб актуальними для застосування будуть:

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

Щодо застосування нового п. 8-2 ч. 1 ст. 36 КЗпП Мінекономіки у Коментарі до Закону № 2352 зазначило, що дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (п. 4 ст. 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 поінформував 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.

Крім цього, після ч. 2 статтю доповнено двома новими частинами:

ч. 3	<p>Для припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 8-1 ч. 1 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 1 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:</p> <p>центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;</p> <p>центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування</p>
ч. 4	<p>Порядок припинення трудового договору з підстав, передбачених пунктом 8-1 частини 1 цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України</p>

Стаття 41 КЗпП, що визначає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, також зазнала змін: ч. 1 цієї статті доповнено п. 6, згідно з яким трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у разі 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 зв'язку з цим зміни торкнулися ч. 3 та 4 вказаної статті.

Відповідно до ч. 3 цієї статті у новій редакції розірвання договору у випадках, передбачених п. 1-5 ч. 1 та ч. 2 цієї статті, провадиться з додержанням вимог ч. 3 ст. 40, а у випадках, передбачених п. 2 і 3 ч. 1 цієї статті, – також вимог ст. 43 цього Кодексу.

Зверніть увагу, що відповідно до ч. 4 цієї статті у новій редакції розірвання договору у випадку, передбаченому, зокрема, новим п. 6 ч. 1 цієї статті, проводиться, **якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу**.

Стаття 42-1 КЗпП, що передбачає переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, також зазнала змін – згідно оновленої редакції ч. 1 цієї статті, у разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених новим п. 6 ч. 1 ст. 41 Кодексу (у разі 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), такий працівник має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Слід зауважити, що відповідно до ч. 9 ст. 9 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» у період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова може призначати осіб на посади та звільняти з посад в органах місцевого самоврядування у порядку, визначеному ч. 5 та 6 ст. 10 цього Закону (без конкурсу).

Статті 43-1 КЗпП, що передбачає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), також торкнулися зміни.

По-перше, з тексту статті виключено абз. 4 ч. 1 цієї статті, що передбачав звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством.

Отже, відтепер такі підстави звільнення працівника відсутні і працівник-сумісник не може бути звільнений із цих підстав. Але, якщо говорити про посадових осіб місцевого

самоврядування – обмеження щодо суміщення для них прямо встановлює ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» і недотримання цієї норми є порушенням таких обмежень з боку посадової особи місцевого самоврядування.

По-друге, змін зазнав абз. 10 ч. 1, згідно якого згода профспілки не потрібна у разі призову або мобілізації під час особливого періоду роботодавця - фізичної особи.

По-третє, ч. 1 ст. 43-1 КЗпП доповнено абз. 11, відповідно до якого допускається звільнення працівника без попередньої згоди профспілки у разі 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.

Зміни до КЗпП щодо виплат при звільненні працівника

Стаття 44 КЗпП, що визначає підстави для виплати працівнику вихідної допомоги, доповнено ще однією підставою – п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП (розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку 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). Отже, звільнення з цієї підстави передбачає обов'язкову виплату працівнику вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Стаття 47 КЗпП, що зобов'язує роботодавця провести розрахунок з працівником, також зазнала змін – відтепер роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові, крім копії наказу (розпорядження) про звільнення, **письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні**.

Зміни до КЗпП щодо окремого порядку вивільнення працівників

Статті 49-2 КЗпП, що визначає загальний порядок вивільнення працівників, також торкнулися зміни. Насамперед, внесено зміни до ч. 4 цієї статті, якою встановлено **винятки, коли вимоги ч. 1 – 3 цієї статті не застосовуються**.

Нагадаємо, що ж передбачають ч. 1 – 3 ст. 49-2 КЗпП.

Частина 1 цієї статті визначає, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 2 місяці.

Частина 2 цієї статті передбачає врахування переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Частина 3 цієї статті покладає на роботодавця обов'язок одночасно з попередженням про звільнення пропонувати працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. Якщо вивільнення є масовим відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець має повідомити державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Отже, перелічені вимоги не застосовуються у випадку звільнення 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 КЗпП).

Водночас статтю доповнено новою ч. 6, якою визначено **окремий порядок вивільнення таких працівників**:

- 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 ст. 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 5 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.

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ДІЛОВОДСТВА ТА АРХІВНОГО ЗБЕРІГАННЯ КАДРОВИХ ДОКУМЕНТІВ

До 19.07.2022 р.:

Статтю 7 Закону № 2136 у період дії воєнного стану роботодавцям у районах активних бойових дій було надано можливість самостійно визначати порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником, роботи та обліку витрат на оплату праці.

На кого поширювалося: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників та обслуговуючий персонал. Правила організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях затверджено наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 р. № 1000/5. Дана норма Закону № 2136 надала роботодавцю можливість у період дії воєнного стану самостійно визначати порядок кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів, визначивши обов'язкові для обліку дані. Вимоги Правил діловодства та зберігання інших категорій документів – залишилися без змін.

З 19.07.2022 р.:

Законом № 2352 внесено зміни до ст. 7 Закону № 2136:

Попередня редакція статті	Редакція після внесення змін
<p>Стаття 7. Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p>1. У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.</p>	<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Так, ч. 1 цієї статті уточнено предмет правового регулювання – роботодавці у районах активних бойових дій можуть самостійно визначати порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів.

Частина 2 цієї статті надає сторонам трудового договору (роботодавцю та працівнику) можливість домовитися про прийнятні для них способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин. Законодавець не встановлює обов'язку та способу фіксації такої домовленості, проте, для практичного застосування норми така фіксація все таки необхідна – це може бути розпорядження (наказ) керівника, з яким необхідно ознайомити працівників.

На кого поширюється: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників та обслуговуючий персонал та за необхідності може бути застосовано.

РОБОТА В НІЧНИЙ ЧАС

До 19.07.2022 р.:

Частиною 1 ст. 8 Закону № 2136 передбачалося, що 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. Згідно з ч. 2 цієї ж статті у період дії воєнного стану норми ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпП не застосовуються. Нагадаємо, що ст. 54 КЗпП визначає тривалість роботи у нічний час.

На кого поширювалося: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників, обслуговуючий персонал. Зважаючи на денний режим роботи органів місцевого самоврядування, навряд чи могло бути застосовано на практиці.

З 19.07.2022 р.: Законом № 2352 змін внесено не було.

ЗАЛУЧЕННЯ ДО РОБОТИ ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

До 19.07.2022 р.:

Частиною 1 ст. 9 Закону № 2136 у період дії воєнного стану дозволено 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. Згідно з ч. 2 цієї статті працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження. Ця норма Закону № 2136 передбачає дозвіл на застосування праці жінок певних категорій у певному виді робіт. Однак, для залучення їх до нічних і надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові, неробочі дні, направлення у відрядження необхідна їх згода.

На кого поширювалося: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників, обслуговуючий персонал, за потреби могло бути застосовано.

З 19.07.2022 р.:

Законом № 2352 виключено ч. 2 ст. 9, яка передбачала можливість залучення працівників, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, можливість направляти їх у відрядження.

На кого поширюється: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників та обслуговуючий персонал органів місцевого самоврядування, за необхідності може бути застосовано.

ОПЛАТА ПРАЦІ

До 19.07.2022 р.:

Частиною 1 ст. 10 Закону № 2136 було передбачено, що заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Згідно з ч. 2 цієї статті роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Частина 3 цієї статті визначала, що 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. Відповідно до ч. 4 цієї статті у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

На кого поширювалося: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників, обслуговуючий персонал. Може бути застосовано у разі настання умов, що унеможливають дотримання роботодавцем вимог щодо оплати праці.

З 19.07.2022 р.: Законом № 2352 змін внесено не було.

Зміни до КЗпП щодо заробітної плати та розрахунку при звільненні

Стаття 116 КЗпП, що містить положення про строки розрахунку при звільненні, змінена в частині зобов'язання роботодавця надати працівнику **письмове повідомлення про нараховані та виплачені при звільненні суми**.

Попередня редакція статті	Редакція після внесення змін
<p>Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні</p> <p>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 нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.</p>	<p>Стаття 116. Строки розрахунку при звільненні</p> <p>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.</p>

<p>В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.</p>	<p>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.</p>
--	--

Статтю 117 КЗпП, що передбачає відповідальність за затримку розрахунку при звільненні, викладено у новій редакції:

Попередня редакція статті	Редакція після внесення змін
<p>Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні</p> <p>В разі невиклати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 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.</p> <p>При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.</p>	<p>Стаття 117. Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Таким чином, законодавець обмежив виплату працівнику середнього заробітку у разі невиклати з вини роботодавця належних йому сум при відсутності спору 6-ма місяцями. При наявності спору про розмір суми роботодавець повинен сплатити відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника – як і раніше, без обмеження строку. А у разі, 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 6 місяців**. Мінекономіки у своєму Коментарі до Закону № 2352 з приводу цих змін зазначає, що вони матимуть наслідком часткове зменшення кількості випадків свідомого затягуванням розгляду спору щодо виплати належних грошових сум за час вимушеного прогугу.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

До 19.07.2022 р.:

Статтю 11 Закону № 2136 було передбачено можливість зупинення за ініціативою роботодавця на період воєнного стану дії окремих положень колективного договору.

Ця стаття Закону № 2136 не уточнювала про які саме положення колективного договору йдеться. Для прикладу, такими могли бути додаткові, окрім визначених законодавством про працю, гарантії для працівників. На період воєнного стану роботодавець міг зупинити їх дію за власною ініціативою.

На кого поширювалося: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників, обслуговуючий персонал. Могло бути застосовано за наявності ініціативи роботодавця.

З 19.07.2022 р.: Законом № 2352 змін внесено не було.

НАДАННЯ ВІДПУСТОК

До 19.07.2022 р.:

Частиною 1 ст. 12 Закону № 2136 передбачалося надання працівникам у період воєнного стану щорічної оплачуваної відпустки тривалістю 24 календарні дні.

Частиною 2 цієї ж статті Закону № 2136 роботодавцю надавалося право у період дії воєнного стану 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.

Відповідно до ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника міг надати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки». Тобто, ця норма скасувала обмеження 15-денного терміну відпустки без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану.

На кого поширювалося:

Посадові особи місцевого самоврядування. Положення ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 не застосовувалися в силу дії ч. 5 та 6 ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», згідно яких посадовим особам місцевого самоврядування надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законами України не передбачено тривалішої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Посадовим особам, які мають стаж служби в ОМС понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України. Решта норм щодо можливості відмови роботодавця у наданні відпустки та необмеженого строку відпустки без збереження заробітної плати – поширюються, за потреби можуть бути застосовані.

Технічні працівники, обслуговуючий персонал. Положення статті поширювалися у повному обсязі, за потреби могли бути застосовані у визначених Законом випадках.

З 19.07.2022 р.:

Значних змін зазнала ст. 12 Закону № 2136, що регламентує порядок надання відпусток під час дії воєнного стану:

Попередня редакція статті	Редакція після внесення змін
<p>Стаття 12. Відпустки</p> <p>1. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.</p>	<p>Стаття 12. Відпустки</p> <p>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.</p> <p>Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки</p>

<p>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.</p> <p>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».</p>	<p>переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.</p> <p>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.</p> <p>У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».</p> <p>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.</p> <p>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».</p> <p>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».</p>
--	---

Перш за все, відтепер роботодавець **має право, але не зобов'язаний** обмежувати 24-ма днями тривалість **щорічної основної відпустки** працівника у період дії воєнного стану її тривалістю у 24 дні.

Варто зазначити, що у цій статті йдеться саме про щорічну основну відпустку як вид відпусток та не обмежується тривалість та порядок надання інших видів відпусток, передбачених законодавством (щорічні додаткові, соціальні, навчальні та інші). Крім цього, мається на увазі щорічна основна відпустка за поточний робочий рік. Тож, на випадки використання працівником невикористаних днів щорічної основної відпустки за попередні роки ця норма Закону № 2136 також не поширюється.

Крім цього, на період дії воєнного стану скасовано обов'язок роботодавця надавати невикористану щорічну відпустку протягом не більше ніж 12 місяців після закінчення робочого

року, за який вона надається, та заборону ненадання щорічної відпустки повної тривалості протягом 2 років підряд.

Проте, у разі звільнення працівника роботодавець зобов'язаний 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.

Новою ч. 4 цієї статті запроваджено новий вид відпустки без збереження заробітної плати, яка надається працівнику в обов'язковому порядку за його заявою.

Увага! Не слід плутати цю відпустку з іншими відпустками без збереження заробітної плати, передбачені ст. 25 (відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку) та 26 (відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін) Закону України «Про відпустки».

Крім того, відпустка на підставі ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 за рішенням керівника може бути надана всім категоріям працівників, включаючи тих, що перебувають за кордоном або є внутрішньо переміщеними особами.

Важливо пам'ятати, що час відпустки без збереження заробітної плати, наданої відповідно до ч. 4 ст. 12 Закону № 2136, не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, на відміну від часу відпустки, наданої відповідно до ч. 3 цієї статті.

На кого поширюється: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників та обслуговуючий персонал органів місцевого самоврядування та за необхідності може бути застосовано.

Отже, працівник, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, може звернутися до роботодавця із заявою про надання відпустки без збереження заробітної плати, передбаченої ч. 4 ст. 12 Закону № 2136:

		_____ сільському голові Даниленку Д.Д. Клименко Валентини Василівни, спеціаліста відділу фінансів _____ сільської ради
Заява		
<p>У зв'язку із набуттям мною «___» _____ 2022 р. статусу внутрішньо переміщеної особи, прошу надати мені відпустку без збереження заробітної плати, передбачену ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» тривалістю 90 календарних днів з «___» _____ 2022 р.</p>		
<p>Додаток: копія довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи від «___» _____ 2022 р. № _____.</p>		
«___» _____ 2022 року	(підпис)	Клименко В.В.

Хоча Закон не вимагає надання працівником документів, підтверджуючих виїзд за межі території України або набуття ним статусу внутрішньо переміщеної особи, бажано такі документи від працівника отримати.

Оскільки ст. 12 Закону № 2136 не передбачає підстав для відмови у наданні такого виду

відпустки – на підставі отриманої від працівника заяви та підтверджуючих документів (за наявності), керівник відповідного органу місцевого самоврядування видає розпорядження про її надання.

УКРАЇНА	
_____ сільська рада	
_____ району _____ області	
« ___ » _____ 2022 року	№ _____
РОЗПОРЯДЖЕННЯ	
Про надання відпустки	
КЛИМЕНКО В.В.	
Відповідно до частини 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:	
1. Надати КЛИМЕНКО Валентині Василівні відпустку без збереження заробітної плати, передбачену ч. 4 ст. 12 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» тривалістю 90 календарних днів з « ___ » _____ 2022 року.	
2. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.	
Підстава:	
заява Клименко В.В. від « ___ » _____ 2022 р.;	
копія довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи від « ___ » _____ 2022 р. № _____.	
_____ сільський голова (підпис)	Даниленко Д.Д.

Звертаємо увагу, що Закон № 2136 не обмежив можливості працівника реалізувати своє право на цю відпустку кілька разів, проте загальна тривалість відпусток (частин), яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми, не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану.

Зміни до КЗпП щодо надання відпусток

Статтю 81 КЗпП, яка передбачала право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи, виключено.

Нагадаємо: цією статтею Кодексу передбачалося, надання працівникам при переведенні за їх бажанням щорічної відпустки повної тривалості до настання 6 місяців. У такому разі працівнику до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховувався час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

Статтю 82 КЗпП, яка регламентує питання обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, також частково змінено – викладено у новій редакції п. 2 ч. 1 цієї статті.

Попередня редакція статті	Редакція після внесення змін
<p>Стаття 82. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку</p> <p>До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 75 цього Кодексу), зараховуються:</p> <p>1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;</p> <p>2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);</p> <p>...</p>	<p>Стаття 82. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку</p> <p>До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 75 цього Кодексу), зараховуються:</p> <p>1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;</p> <p>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;</p> <p>...</p>

Таким чином, до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку відтепер **не зараховується** час збереження місця роботи і посади на час призову працівника.

Статтю 83 КЗпП, що регулює питання виплати працівнику грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки, також дещо змінено.

Перш за все, виключено ч. 3 цієї статті, що передбачала перерахування за бажанням працівника грошової компенсації на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

Крім цього, викладено у новій редакції ч. 6 цієї статті, згідно якої 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 I групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини.

Нагадаємо: попередньою редакцією цієї частини статті передбачалося, що у разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, виплачується спадкоємцям.

Стаття 115 КЗпП, що визначає строки виплати заробітної плати, зазнала змін у ч. 4: відтепер заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується **до початку відпустки, якщо інше**

не передбачено трудовим або колективним договором.

Нагадаємо: попередня редакція ч. 4 цієї статті передбачала виплату заробітної плати працівникам за весь час щорічної відпустки не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки.

Таким чином, відтепер строк виплати «відпускних» може визначений на рівні трудового чи колективного договору, але однозначно має бути не пізніше початку відпустки.

Аналогічні зміни внесено Законом № 2352 до Закону України «Про відпустки», а саме до: ст. 9 (п. 2 ч. 1 викладено у новій редакції; ч. 3 – виключено); ст. 10 (п. 8 ч. 7 – виключено); ст. 21 (ч. 1 викладено у новій редакції); ст. 23 (внесено зміни до ч. 4); ст. 24 (ч. 3 – виключено; внесено зміни до ч. 6) та ст. 25 (п. 18 ч. 1 – виключено).

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

До 19.07.2022 р.:

Статтю 13 Закону № 2136 було уведено нове поняття «призупинення дії трудового договору» і визначено підстави для такого призупинення та відповідні гарантії.

Відповідно до ч. 1 ст. 13 Закону № 2136 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 не тягне за собою припинення трудових відносин. Згідно з ч. 2 цієї статті призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Відповідно до ч. 3 цієї статті 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.

На кого поширювалося: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників, обслуговуючий персонал. Могло бути застосовано як за ініціативою працівника, так і за ініціативою роботодавця. У разі ініціативи працівника – підставою для призупинення дії трудового договору була б його особиста заява, а у разі ініціативи роботодавця – розпорядження відповідного голови, хоча норма передбачала «будь-який доступний спосіб» такого повідомлення. Однак, механізм відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового за рахунок держави, що здійснює військову агресію проти України, визначено не було.

З 19.07.2022 р.:

Законом № 2352 викладено у новій редакції ст. 13 Закону № 1236, яка регламентує поняття та порядок призупинення дії трудового договору.

Попередня редакція статті	Редакція після внесення змін
<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>1. Призупинення дії трудового договору це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.</p> <p>Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою</p>	<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>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.</p>

<p>агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.</p> <p>Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.</p> <p>2. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.</p> <p>3. 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.</p>	<p>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.</p> <p>Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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</p>
--	--

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	--

Новою редакцією ст. 13 Закону № 2136 вдосконалено правове регулювання призупинення дії трудового договору: встановлюються критерії та умови призупинення, зазначається порядок відновлення дії призупиненого трудового договору, встановлюється обмеження щодо застосування процедури призупинення дії трудового договору до окремих категорій працівників.

Увага! Призупинення дії трудового договору не може бути застосоване посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

Нагадаємо, що відповідно до ст. 3 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» виборними посадами в органах місцевого самоврядування є:

- **виборні посади**, на які особи обираються на місцевих виборах;
- **виборні посади**, на які особи обираються або затверджуються відповідною радою.

Згідно ст. 10 вказаного Закону прийняття на службу в органи місцевого самоврядування здійснюється:

- на посаду сільського, селищного, міського голови **в порядку, встановленому Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні»;**
- на посаду голови та заступників голови районної, районної у місті, обласної ради, заступника міського голови – секретаря Київської міської ради, секретаря сільської, селищної, міської ради, голови постійної комісії з питань бюджету обласної, Київської та Севастопольської міських рад **шляхом обрання відповідною радою;**
- на посади заступників сільського, селищного, міського голови з питань діяльності

виконавчих органів ради, керуючого справами (секретаря) виконавчого комітету сільської, селищної, міської, районної у місті ради, старости **шляхом затвердження відповідною радою.**

Тож, дію трудових договорів із переліченими вище посадовими особами місцевого самоврядування **призупиняти не можна.**

Щодо решти працівників органів місцевого самоврядування призупинення дії трудового договору може застосовуватись за наявності обставин, передбачених ст. 13 Закону № 2136.

Як і раніше, основна умова призупинення дії трудового договору – взаємна неможливість сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Як зазначається у вже згаданому Коментарі Мінекономіки до цієї статті (далі – цитата): «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.»

Призупинення дії трудового договору, як і раніше, може ініціюватися як роботодавцем, так і працівником. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець має повідомити працівника про необхідність стати до роботи **за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору.**

Частиною 2 ст. 13 Закону № 1236 встановлено вимоги до наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, він 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.

УКРАЇНА

_____ сільська рада
_____ району _____ області

«___» _____ 2022 року

№ _____

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

**Про призупинення дії
трудових договорів з працівниками
_____ сільської ради та її
виконавчих органів**

У зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, відповідно до частини 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», враховуючи погодження _____ військової адміністрації від «___» _____ 2022 р. вих. № _____, керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:

1. Тимчасово призупинити на період дії воєнного стану дію трудових договорів з працівниками _____ сільської ради та її виконавчих органів згідно переліку (Додаток 1).
2. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану повідомити працівників, зазначених у п. 1 цього розпорядження, за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору про необхідність стати до роботи шляхом видання окремого розпорядження.
3. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

_____ сільський голова (підпис)

Даниленко Д.Д.

Розпорядчий акт (розпорядження, наказ) про припинення нарахування та виплати може бути як індивідуальний (стосуватися одного працівника), так і колективним (стосуватися декількох працівників) – на розсуд керівника. Наприклад, якщо у вашому органі місцевого самоврядування увільнених на час призову працівників декілька – до особової справи кожного з них необхідно виготовити витяг із відповідного розпорядження (наказу), тому у цьому випадку доцільно видати окремі розпорядження щодо кожного працівника. Крім цього, у мотивувальній частині розпорядження (наказу) можна зазначити дату та номер розпорядження (наказу), яким відповідного працівника було увільнено.

Увага! Законодавець передбачив 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). Форма такого погодження Законом не встановлена, тому це може бути лист відповідної військової адміністрації.

Крім цього, ч. 3 ст. 13 Закону № 1236 у новій редакції передбачає можливість оскарження працівником наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за

додержанням законодавства про працю. Так, відповідний орган, **без проведення заходу державного контролю (вивчивши тільки 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.

На кого поширюється: на посадових осіб місцевого самоврядування (крім виборних посад), технічних працівників, обслуговуючий персонал та за необхідності може бути застосовано.

ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК

До 19.07.2022 р.:

Відповідно до ч. 1 ст. 14 Закону № 2136 у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. Згідно з ч. 2 цієї статті на період дії воєнного стану призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.

Нагадаємо: ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. Згідно цієї статті роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. Тож, у період дії воєнного стану такі відрахування потрібно призупинити.

На кого поширювалося: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників, обслуговуючий персонал. Могло бути застосовано у разі наявності профспілки у відповідному ОМС. Для практичного впровадження керівник органу місцевого самоврядування мав видати відповідне розпорядження, на підставі якого бухгалтерія призупинила б відрахування коштів. Однак, по закінченню дії воєнного стану ці відрахування мали бути відновлені.

З 19.07.2022 р.: Законом № 2352 змін внесено не було.

ВІДШКОДУВАННЯ ПРАЦІВНИКАМ ТА РОБОТОДАВЦЯМ

До 19.07.2022 р.: стаття відсутня.

З 19.07.2022 р.: Закон № 2136 доповнено новою ст. 15, що передбачає **відшкодування працівникам та роботодавцям** пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Згідно з ч. 1 цієї статті встановлює, що 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.

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

Так, пп. 2 п. 4 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 2352 Уряду доручено протягом 3 місяців з дня набрання чинності цим Законом опрацювати питання такого відшкодування працівникам та роботодавцям та про результати поінформувати Верховну Раду України.

На кого поширюється: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників та обслуговуючий персонал, за необхідності може бути застосовано. Крім цього, поширюється на органи місцевого самоврядування як юридичні особи-роботодавці.

НАГЛЯД ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

До 19.07.2022 р.: стаття відсутня.

З 19.07.2022 р.: Закон № 2136 доповнено новою ст. 16, яка уводить державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану.

Відповідно до ч. 1 цієї статті 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.

Згідно з ч. 2 цієї статті 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.

Частиною 3 цієї статті визначено, що позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

- за наявності підстав, визначених абз. 5, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 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.

При цьому цією ж частиною ст. 16 Закону № 2136 зазначено, що 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 ст. 265 КЗпП, не застосовуються.**

Отже, зазначеними змінами фактично знято мораторій на проведення перевірок Держпраці протягом дії воєнного стану, однак запроваджується пом'якшення відповідальності у разі виконання у повному обсязі та у строк приписів про усунення виявлених порушень.

На кого поширюється: на посадових осіб місцевого самоврядування, технічних працівників та обслуговуючий персонал, за необхідності може бути застосовано. Крім цього, поширюється на органи місцевого самоврядування як юридичні особи-роботодавці.

ЗМІНИ ДО ПРИКІНЦЕВИХ ПОЛОЖЕНЬ ЗАКОНУ № 2136

До 19.07.2022 р.: п. 3 Прикінцевих положень передбачав дію цього Закону протягом воєнного стану та втрату ним чинності з дня припинення або скасування воєнного стану, крім ч. 3

ст. 13, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

З 19.07.2022 р.: п. 3 Прикінцевих положень змінено – до моменту завершення відшкодування, крім ч. 4 (колишня ч. 3) ст. 13, також буде діяти нова ст. 15 Закону № 1236.

ЗМІНИ ДО КЗПП ЩОДО СУМІСНИЦТВА

Статтю 102-1 КЗпП, що регламентує питання оплати роботи за сумісництвом, викладено у новій редакції:

Попередня редакція статті	Редакція після внесення змін
<p>Стаття 102-1. Оплата праці за сумісництвом</p> <p>Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.</p> <p>Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>Стаття 102-1. Оплата праці за сумісництвом</p> <p>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.</p> <p>Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.</p>

Отже, поняття сумісництва відтепер визначено законом, а норму, що передбачала визначення умов роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій Урядом – виключено.

Нагадаємо: до внесення змін робота працівників за сумісництвом регламентувалася постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43.

Проте, якщо говорити про посадових осіб місцевого самоврядування, для них обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності встановлено ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції».

Аналогічні зміни внесено до ст. 19 Закону України «Про оплату праці» щодо визначення сумісництва та особливостей нарахування заробітної плати працівникам-сумісникам.

ЗМІНИ ДО КЗПП ЩОДО ГАРАНТІЙ ДЛЯ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 119 КЗпП, що визначає гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, також зазнала змін:

Попередня редакція статті	Редакція після внесення змін
<p>Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>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».</p> <p>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 підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.</p>	<p>Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>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».</p> <p>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 підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.</p>

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.	Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.
---	---

Таким чином, з дня набрання Законом № 2352 чинності роботодавці мають припинити нарахування та виплату середнього заробітку зазначеним працівникам, видавши відповідний розпорядчий акт. В органах місцевого самоврядування таким актом буде розпорядження сільського, селищного, міського голови, голови районної, районної у місті, обласної ради або наказ керівника виконавчого органу відповідної ради, утвореного як юридична особа.

Останнім днем нарахування та виплати середнього заробітку для таких працівників буде 18.07.2022 р.

Відповідно до ст. 9-1 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 працівників².

Однак, зважаючи на те, що органи місцевого самоврядування фінансуються за рахунок коштів відповідних місцевих бюджетів та відповідно до ст. 19 Конституції України ці органи та їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України, дане положення Закону № 2352 в частині змін до ст. 119 КЗпП є імперативним.

Розпорядження відповідного голови може мати такий вигляд:

УКРАЇНА	
_____ сільська рада	
_____ району _____ області	
« ___ » _____ 2022 року	№ ____
РОЗПОРЯДЖЕННЯ	
Про припинення нарахування та виплати середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу	
У зв'язку із набранням чинності 19.07.2022 р. Законом України від 01.07.2022 р. № 2352 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», відповідно до частини 3 статті 119 Кодексу законів про працю України, керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:	

² Детальніше про ці та інші зміни див. у Коментарі Мінекономіки до Закону № 2352, розміщеному на сайті Міністерства за посиланням <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh&fbclid=IwAR0mHk5iEXaHiWfKffUvX4OLSiyMb9BTLM-dEwUWpzS9bxF3uJ4M-3VHYEU>

1. Припинити з 19.07.2022 р. нарахування та виплату середнього заробітку працівникам апарату _____ сільської ради та її виконавчих органів, призваних (зазначити потрібне: 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), продовживши збереження за відповідними працівниками на період служби місця роботи та посади:
 - 1) (Прізвище, ім'я, по-батькові працівника, назва посади згідно штатного розпису);
 - 2) (Прізвище, ім'я, по-батькові працівника, назва посади згідно штатного розпису);
 - 3) (Прізвище, ім'я, по-батькові працівника, назва посади згідно штатного розпису);
 - 4) (Прізвище, ім'я, по-батькові працівника, назва посади згідно штатного розпису).
2. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

_____ сільський голова (підпис)

Даниленко Д.Д.

ЗМІНИ ДО КЗПП ЩОДО ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Зазнала змін **ст. 233 КЗпП**, що визначає строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів – відтепер відповідно до ч. 1 цієї статті 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 ч. 2 цієї статті.

Згідно з ч. 2 цієї статті у новій редакції 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 (ст. 116).

Стаття 234 КЗпП, що регламентує питання поновлення судом строків у трудових спорах, пропущених з поважних причин, викладена у новій редакції – відтепер у разі пропуску з поважних причин строків, установлених ст. 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**.

Нагадаємо: до внесення змін ст. 234 КЗпП не встановлювала термін для можливості поновлення судом строків у разі їх пропуску з поважних причин.

Таким чином, законодавець встановив для працівника річний строк для можливості поновлення пропущеного з поважних причин строку.

ЗМІНИ ДО КЗПП ЩОДО ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ

У цій частині Законом № 2352 внесено зміни до законів України «Про гарантії держави щодо виконання судових рішень» та «Про виконавче провадження».

Зокрема, викладено у новій редакції ч. 2 ст. 6 Закону України «Про виконавче провадження», згідно якої рішення про стягнення коштів з державних органів, державного та місцевих бюджетів або бюджетних установ, рішення про стягнення коштів за час роботи стягувача на посаді помічника-консультанта народного депутата України, у тому числі при звільненні з такої посади, виконуються органами, що здійснюють казначейське обслуговування бюджетних коштів.

ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНУ № 2352

Пунктом 2 Прикінцевих та перехідних положень Закону № 2352 зазначено, що 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.

Крім цього, п. 4 Кабінету Міністрів України доручено:

- 1) протягом 1 місяця з дня набрання чинності цим Законом опрацювати питання соціальної підтримки працівників, дію трудових договорів з якими призупинено і яким не виплачується заробітна плата або які не мають інших джерел доходів, та про результати поінформувати Верховну Раду України;
- 2) протягом 3 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, та про результати поінформувати Верховну Раду України;
- 3) протягом двох місяців з дня набрання чинності цим Законом:
забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону;
привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;
забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.



ДІЗНАТИСЯ БІЛЬШЕ:

- [Програма Ради Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні»](#)
- [Центр експертизи доброго врядування Ради Європи](#)

www.coe.int

Рада Європи є провідною правозахисною організацією континенту. До її складу входять 46 держав-членів, 28 з яких є членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи підписали Європейську конвенцію з прав людини – договір, спрямований на захист прав людини. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням Конвенції в державах-членах.