

Вебінар

# Трудові відносини в умовах війни

25. 04. 2023  
з 11:00 - 13:00

Спікер:  
Ельвіра Ткачова, головний  
редактор "АгроPRO"



# ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ



**Трудові відносини під час дії воєнного стану регулюються:**

**Законом України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 01.07.2022 р. [№ 2352-IX](#)), який діє з 24 березня 2022 року;**

**Законом України від 19.07.2022 р. № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». (далі – Закон № 2434), який діє з 19 липня 2022 року.**

Питання, які не регулюють ці закони, регулюються КЗпП.

# ЗАГАЛЬНІ НОРМИ



- 1. Вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина щодо права на працю** (ст. 43 Конституції України) та права на страйк (ст. 44 Конституції України).
- 2. Роботодавець** для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій та за наявності обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей **має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди** (крім території де тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана за станом здоров'я. Оплата праці за таку роботу має бути не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.
- 3. Роботодавець не зобов'язаний повідомляти працівника про зміну істотних умов праці та умови оплати праці** за два місяця, як передбачено ч. 3 ст. 32 КЗпП. А має це зробити не пізніше їх допуску до роботи зі зміненими умовами праці (ч. 2 ст. 3 Закону № 2136). Наприклад, роботодавець може змінити порядок преміювання.
- 4. Роботодавець самостійно визначає порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій.** Сторони за згодою можуть домовитися про комунікацію в електронній формі.
- 5. Роботодавець може зупинити дію окремих положень колективного договору.** Проте, за роз'ясненням Мінекономіки, з метою забезпечення захисту трудових прав працівників роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.

# ЩОДО ПРИЙОМУ НА РОБОТУ



- 1. Роботодавець та працівник** за згодою **можуть** самостійно визначити форму трудового договору (ст. 2 Закону № 2136). Тобто при укладенні трудового договору з неповнолітнім, про дистанційну роботу або про надомну роботу, контракту тощо можна не дотримуватися письмової форми (потрібно видати наказ про прийняття працівника на роботу)
- 2. З 19 серпня роботодавець та працівник** під час дії воєнного стану можуть укласти письмовий трудовий договір, у якому **домовитися про індивідуальні умови праці та оплати праці**.
- 3. Усім працівникам під час прийняття на роботу може встановлюватися період випробування** – до трьох місяців (тобто ст. 26 КЗпП де визначений перелік осіб для яких не може встановлюватися випробувальний строк не діє) (ст. 2 Закону № 2136).
- 4. Роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори** на період заміщення тимчасово відсутнього працівника незалежно від причин його відсутності за умови, що він є суб'єктом малого чи середнього підприємництва (ст. 495 КЗпП). З числі суб'єктів великого підприємництва письмовий договір укладається з тими працівниками у кого зарплата понад 8 розмірів МЗП за місяць.
- 5. Роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу працівника, з яким було розірвано трудовий договір** через неможливість забезпечення його роботою у зв'язку із знищенням внаслідок бойових дій (відсутністю) виробничих потужностей (організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна). Такий обов'язок зберігається протягом одного року з відновлення діяльності та прийняття на роботу інших працівників аналогічної кваліфікації (ч. 1 ст. 421 КЗпП).

# ЩОДО ПРИЙОМУ НА РОБОТУ (спрощений режим ГЛАВА III-Б КЗПП)



1. Спрощений режим регулювання трудових відносин (далі - спрощений режим) застосовується до трудових відносин, що виникають якщо:

- або роботодавець, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;
- Або працівник, має зарплату за місяць становить понад вісім розмірів МЗП, встановленої законом.

**2. З 19 серпня роботодавець та працівник** під час дії воєнного стану можуть укласти письмовий трудовий договір, у якому **домовитися про індивідуальні умови праці та оплати праці.**

3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених КЗпП, здійснюється з обґрунтуванням причин такого розірвання та з наданням працівнику **компенсаційної виплати** не менше:

- 1) 0,5 МЗП - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів;
- 2) МЗП - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;
- 3) 3 МЗП - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік;
- 4) 5 МЗП - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад два роки.

4. Трудовий договір розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору. У такому разі договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику повідомлення або через 7 календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника.

# ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



1. Якщо сільгосппідприємство знаходиться у районах, де **ведуться бойові дії** та існує загроза для життя і здоров'я, **працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою** у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт та до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури). **У заяві про звільнення працівник під час дії воєнного стану має посилатися на ст. 4 Закону № 2136.** Тобто вимог ст. 36 та ст. 38 КЗпП роботодавці та працівники можуть не дотримуватися.

**2. Роботодавець має право звільнити працівника зі своєї ініціативи** у період (ст. 5 Закону № 2136):

тимчасової непрацездатності (при цьому датою звільнення буде дата, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у лікарняному);

перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (при цьому датою звільнення буде дата, яка є першим робочим днем після закінчення відпустки).

# ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



**3. Роботодавець має право звільнити працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації чи профспілкового представника (крім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів).**

**4. З 19 липня Відтепер підставами припинення трудового договору також є (п. 81, п. 82 і п. 83 ч. 1 ст. 36 КЗпП):**

- ✓ **смерть роботодавця-ФОП або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (п. 81) (аби вважатися звільненим, працівник має подати до центру зайнятості в електронній або паперовій формі заяву про припинення трудового договору);**
- ✓ **смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим (п. 82);**
- ✓ **відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 83).**



# ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



**5. З 19 липня зі своєї ініціативи роботодавець додатково отримав право звільнити працівника (ч. 1 п. 6 ст. 41 КЗпП) у разі неможливості забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, узв'язку із знищенням(відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.**

Звільнення за такою підставою можливе без попередньої згоди профспілки і лише у разі коли працівника неможливо його згодою перевести на іншу роботу (абзац 11 ст. 43-1, ч. 1 ст. 42-1 КЗпП). У разі такого звільнення працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП).

Попереджати працівників про звільнення за такими обставинами за два місяці не потрібно (ч. 4 ст. 49<sup>2</sup> КЗпП). Але слід персонально попередити працівників не пізніше ніж за 10 к. дн. і не пізніше ніж за 10 к. дн. Первинні профспілкові організації (за їх наявності).

Якщо звільнення працівників є масовим, роботодавець за 10 к. дн. потрібно повідомити державну службу зайнятості та протягом 5 к. дн. провести консультації з профспілками. **Масовим з ініціативи роботодавця протягом одного місяця є звільнення, зокрема, звільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100; 10% і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300 і т.д. (Ст. 48 Закону України від 05.07.2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення»).**



# ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



**6. В день звільнення роботодавець крім копії наказу (розпорядження) про звільнення зобов'язаний видати працівникові письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. У цьому повідомленні має бути зазначено окремо кожен вид виплат – основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору (ч. 1 ст. 116 КЗпП).**

Як і раніше, роботодавець зобов'язаний провести з працівником розрахунок та за його вимогою внести належні записи про звільнення до трудової книжки (ч. 1 ст. 47 КЗпП).

**7. Якщо в день звільнення роботодавець зі своєї вини не виплатить належні працівникові суми, то такий роботодавець має виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців (при відсутності спору про розмір таких виплат) (ст. 117 КЗпП).**

# ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Відповідно до ст. 265 КЗпП за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам **більш як за один місяць, виплату її не в повному обсязі** передбачена штрафна фінансова санкція у 3-кратному розмірі мінімальної заробітної плати (далі – МЗП), встановленої законом на момент виявлення порушення. З МЗП становить 6 700 грн, тож штраф - 20 100 грн.

Проте **під час дії воєнного стану роботодавець звільняється від відповідальності** за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, **якщо доведе**, що це порушення сталося внаслідок (ч. 3 ст. 10 Закону № 2136):

- **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 (ч. 4 ст. 10 Закону № 2136).

# ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (СТ. 13 ЗАКОНУ № 2136)



1. Призупинення дії трудового договору - це призупинення трудових відносин на час дії воєнного стану за умови, що роботодавець не може забезпечити працівника роботою, а працівник не може виконувати роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення не тягне за собою припинення трудових відносин.
2. Про відновлення дії трудового договору роботодавець має повідомити працівника за 10 календарних днів. Тож він має можливими способами (телефоном, електронною поштою тощо) повідомити працівника про необхідність стати до роботи.
3. Призупинення оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця. В такому наказі зазначаються:
  - неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки;
  - спосіб обміну інформацією;
  - строк призупинення дії трудового договору;
  - кількість, категорії і ПІБ, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта відповідних працівників;
  - умови відновлення дії трудового договору.

# ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (СТ. 13 ЗАКОНУ № 2136)



4. Працівник може оскаржити до Держпраці чи його територіальних органів наказ (розпорядження) роботодавця про призупинення дії трудового договору. За погодженням з військовою адміністрацією вони можуть внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом. Роботодавець або зообов'язаний виконати його протягом 14 календарних днів, або оскаржити його протягом 10 календарних днів з дня отримання у судовому порядку.
  
5. Відшкодування зарплати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення покладається на РФ. Тому роботодавець має вести облік зарплати, компенсаційних виплат та ЄВ для подальшого включення такої суми до суми репарації.

# ЩОДО РОБОЧОГО ЧАСУ



- 1. З 19.07.2022 р. нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень тільки для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури** (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) (ч. 1 ст. 6 Закону № 2136). З 24.03.2022 р. до 19.07.2022 р. раніше збільшувати тривалість робочого часу могли усі підприємства. Оплата праці таких працівників здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці. Збільшувати нормальну тривалість робочого часу для неповнолітніх не допускається (п. 7, п. 8 ст. 6 Закону № 2136).
- 2. Скорочена тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури** (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) (ч. 2 ст. 6 Закону № 2136). Раніше така тривалість становила 50 годин на тиждень для будь-яких підприємств. Сільськогосподарська діяльність – це сфера забезпечення життєдіяльності населення, тож у роботодавця є усі підстави збільшити тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень. Це потрібно оформити наказом по підприємству.
- 3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень роботодавець може встановлювати без наявності рішення військового командування разом із військовою адміністрацією** (ч. 3 ст. 6 Закону № 2136).
- 4. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.**

# ЩОДО РОБОЧОГО ЧАСУ



5. При шестиденному робочому тижні **роботодавець** напередодні вихідних днів **не повинен скорочувати** тривалість роботи до 5 годин, передбачену ст. 53 КЗпП (ст. 6 Закону № 2136).
6. У період дії воєнного стану **при роботі в нічний час тривалість роботи (зміни) не скорочується на одну годину**. 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.
7. У період дії воєнного стану **дозволяється залучати за згодою** жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці. З 24.03.2022 р. до 19.07.2022 р. дозволялося працівників, які мають дітей (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року, осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота) залучати до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направляти їх у відрядження.

## **8. Нагадаємо, що роботодавець відповідно до ст. 6 Закону № 2136 має право:**

- не зменшувати тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів (передбачено ст. 53 КЗпП);
- не дотримуватися норми надурочних годин, передбачених ч. 1 ст. 65 КЗпП;
- не переносити святковий або неробочий день, який збігається з вихідним днем, на наступний
- день після святкового або неробочого (передбачений ч. 3 ст. 67 КЗпП);
- не переносити вихідні та святкові дні за розпорядженням КМУ (ч. 3–5 ст. 67 КЗпП);
- залучати працівників до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні (ст.ст. 71, 73 КЗпП).



- 1. Працівники, які мають право на щорічну основну відпустку тривалістю більше 24 календарних днів, у період дії воєнного стану мають право тільки на 24 к.д., а невикористані дні такої відпустки зможуть отримати після припинення або скасування воєнного стану (ч. 1 ст. 12 Закону № 2136).**
- 2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.** Однак у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація у повному розмірі відповідно до ст. 24 Закону № 504.
- 3. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, не зараховується період,** коли за працівниками на підприємстві зберігається місце роботи і посада у зв'язку з тим, що вони були призвані/прийняті на військову службу (п. 2 ч. 1 ст. 82 КЗпП, п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону № 504).
- 4. Відпускні (заробітна плата працівникам за весь час відпустки) виплачуються до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором** (ч. 4 ст. 115 КЗпП, ст. 21 Закону № 504). Раніше за нормою цієї статті відпускні мали виплачувати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.
- 5. 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** (ч. 6 ст. 83 КЗпП, ч. 6 ст. 24 Закону № 504).

# ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРПЛАТИ



Відпустка без збереження зарплати регулюється:

- Ст. 84 КЗпП
- Ст. 12 Закону № 2136.

**1. За КЗпП відпустка без зб зп.** надається в обов'язковому порядку на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. **Під час карантину** (станом на 25.04.2023 р. він продовжений до 30 квітня) термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину (ст. 84 КЗпП).

**2. Протягом періоду дії воєнного стану** роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136).

**3. 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 к. д. (ч. 4 ст. 12 Закону № 2136). При цьому період такої відпустки не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

# ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ



- 1. З 19 липня відновлена компенсація за роботу у вихідний день** у вигляді надання іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі, що передбачено ст. 72 КЗпП. За попередньою редакцією ст. 6 Закону № 2136 така компенсація не передбачалася.
- 2. Відповідно до оновленої редакції ч. 6 ст. 6 Закону № 2136 святкові і неробочі дні, які є робочими днями, враховуються при визначенні тривалості щорічної відпустки та додаткової відпустки** працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (передбачені ч. 2 ст. 5 Закону № 504).
- 3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.** У такому разі строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до дня відновлення діяльності підприємства. Якщо вищезгадані обставини не доведено, то роботодавець несе відповідальність згідно із законодавством (ст. 10 Закону № 2136).
- 4. Роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку** (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136).

# ЩОДО МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ



З 19 липня 2022 року роботодавці не повинні нараховувати та виплачувати мобілізованим працівникам середній заробіток. За такими працівниками зберігатиметься місце роботи і посада (ч. 3 ст. 119 КЗпП).

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду (ст. 233 КЗпП):

- в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення – у справах про звільнення працівника;
- у тримісячний строк з дня одержання працівником письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні – у справах про такі суми;
- в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права – у справах з інших питань.

# Цивільно-правові договори



**Договір підряду регулюється главою 61 ЦКУ** (детально про цей договір читайте в *«АгроPRO»*, 2017, № 5, с. 16, 2023, № 6). У разі укладання з фізичною особою договору підряду на виконання сільгоспробіт, а також транспортних перевезень тощо сільгосп підприємство має керуватись ст.ст. 837–864 ЦКУ, якими визначено загальні вимоги до такого виду договорів.

**У договорі підряду мають визначатися обсяг роботи, її ціна та строки виконання.**

**Договір про надання послуг регулюється главою 63 ЦКУ** (детально про цей договір читайте в *«АгроPRO»*, 2017, № 5, с. 19, 2023, № 6). За цим договором одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити її, якщо інше не встановлено договором (ст. 901 ЦКУ).

# Цивільно-правові договори



**Тож важливо пам'ятати про відмінності між ЦПД і трудовим договором. Наведемо їх:**

- предметом ЦПД є отримання певного матеріального результату, а трудового договору – сама праця;
- виконавець ЦПД (підрядник) сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик у будь-який час, не дотримуючись трудового розпорядку. Тоді коли найманий працівник підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- оплата праці виконавця здійснюється за конкретні результати праці, які оформлюються актом здачі-приймання (виплачується винагорода), а для працівника оплачується процес праці відповідно до встановлених окладів (тарифних ставок);
- виконавець не отримує ніяких гарантій і компенсацій, встановлених трудовим законодавством, а працівникові гарантуються зарплата, гарантії, пільги, компенсації тощо;
- строк дії ЦПД, на відміну від трудового договору, прив'язаний до виконання обсягу роботи.



# Цивільно-правові договори



Укладаючи ЦПД, також слід урахувати, що **підставами для здійснення інспекційних відвідувань органами Держпраці є, зокрема** (п. 5 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодав-

ства про працю, затвердженого постановою КМУ від 21.08.2019 р. № 823):

- ➔ **звернення фізичної особи**, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин. Тобто виконавець за ЦПД може звернутися до органу Держпраці із заявою, що він фактично виконував трудові обов'язки. Щоб цього не сталося, ЦПД потрібно укладати у письмовій формі, чітко вказувати обсяг роботи, строк її виконання і фіксовану суму оплати за цю роботу;
- ➔ **інформація органів ДПС** про невідповідність кількості працівників обсягам виробництва (виконаних робіт, наданих послуг) до середніх показників за відповідним видом економічної діяльності. Зауважимо, що хоча такі показники не затверджені, не слід зловживати укладанням ЦПД;
- ➔ **інформація органів Пенсійного фонду України** про фізичних осіб, які виконують роботи (надають послуги) за ЦПД строком більше року. Тож слід уникати ЦПД строк дії яких перевищує рік;
- ➔ **інформація органів Пенсійного фонду України** про роботодавців, в яких 30% і більше фізичних осіб працюють на умовах ЦПД.

# Які кроки приймання працівника на роботу?



1. Отримання заяви про прийняття на роботу.
2. Отримати від працівника документи:
  - паспорт або інший документ, що посвідчує особу; довідку про реєстраційний номер облікової картки платника податків (за винятком особи, яка через свої релігійні переконання відмовилась від отримання цього номера);
  - трудову книжку (за наявності); диплом про освіту (спеціальність, кваліфікацію); відомості про стан здоров'я (за потреби);
  - свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (п. 17 Порядку № 1306);
  - військовий квиток або тимчасове посвідчення (для військовозобов'язаних); посвідчення про приписку до призовної дільниці (для призовників);
  - інші документи (за потреби).Вести облік робочого часу непотрібно, адже працівник не працює.
3. Ознайомлення з інструкція (посадовими та з охорони праці).

# Як нараховувати лікарняні?



**ПРОСТІЙ.** Якщо працівник під час простою зобов'язаний дотримуватись трудового розпорядку, то допомога по тимчасовій непрацездатності оплачується як підприємством (перші п'ять днів), так і Фондом соціального страхування (далі – ФСС). **Якщо період простою тривалий і працівник не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку,** тобто підприємство не контролює його місцезнаходження, то відсутні підстави для оплати лікарняного (роз'ясненні Мінсоцполітики від 05.07.2022 р. № 6700/0/2-22/45) **ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРПЛАТИ.** **Допомога по тимчасовій непрацездатності не надається за період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати** (п. 6 ч. 1 ст. 23 Закону № 1105). Якщо працівник продовжує хворіти після закінчення відпустки без збереження зарплати, то йому оплачується лікарняний з дня після її закінчення: 5 календарних днів – за рахунок підприємства, решту оплачує ФСС.

**ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.** У разі призупинення дії трудового договору працівник не виконує свої трудові обов'язки та йому не виплачується заробітна плата. Тож допомога за цей період не надається. Допомога по вагітності та пологах надається ФСС у будь-якому випадку.

# Чи обов'язково працівникам щомісяця видавати роздруковки по зарплаті?



Відповідно до ст. 30 Закону про оплату праці роботодавець повинен повідомити працівника про нараховані у місяці:

- а) загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- в) суму заробітної плати, що належить до виплати.

**В день звільнення** роботодавець також має надати працівнику повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (ч. 1 ст. 116 КЗпП).

# Чи може працівник на основному місці та на інших підприємствах за сумісництвом працювати більше 12 годин?



**Для недержавних підприємств будь-яких обмежень щодо тривалості роботи за сумісництвом не встановлено.**

Проте працівники, зайняті на важких роботах та на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, можуть працювати за сумісництвом не більше чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день (лист Мінсоцполітики від 25.06.2011 р. № 510/13/84-11). Обмеження щодо тривалості роботи за сумісництвом поширюється також на вагітних жінок та осіб, які не досягли 18 років.

**Не можуть прийматися на роботу за сумісництвом** керівники державних підприємств та керівники структурних підрозділів таких підприємств, їхні заступники (п. 4 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Мінпраці від 28.06.1993 р.и№ 43) та держслужбовці, посадові особи місцевого самоврядування.

# Чи можна звільнити працівника у зв'язку з його відсутністю вже більше 5-ти місяців?



**Так, можна.** З 19 липня 2022 року однією з підстав припинення трудового договору є відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8<sup>3</sup> ст. 36 КЗпП ).

## *Чи були зміни в умовах та строках виплати заробітної плати?*



**Ні.** Як і раніше зарплата має виплачуватися два рази на місяць з інтервалом що не перевищує 16 календарних днів. Остаточну виплату зарплати за відпрацьований місяць здійснюють не пізніше 7 календарних днів після закінчення періоду, за який здійснюють виплату (ч. 1 ст. 115 КЗпП, а також ч. 1 ст. 24 Закону про оплату праці).



# Який облік сезонних с/г працівників?



Сезонні працівники – це працівники, що працюють за строковим трудовим договором.

## **Потрібно:**

Внести зміни до штатного розпису.

Оформити трудовий договір (наказ чи письмовий договір).

# *Чи враховуються дні відпустки без збереження зарплати в 90 днів, надані в період воєнного стану?*



При розрахунку середнього заробітку період відпустки без збереження зарплати не враховуються.

## *Понаднормові охоронникам ( підсумований облік роб.часу)*

«АгроPRO», 2019, № 2 , с. 33