

Відповіді на актуальні питання

1) Чи можна видавати трудові книжки на руки працівникам у зв'язку з ситуацією в країні?

Наразі, законодавство про працю не передбачає обов'язку роботодавця зберігати трудові книжки працівників. Але, відповідно до прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» включення Пенсійним фондом України до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників здійснюється протягом п'яти років з дня набрання чинності цим Законом на підставі відомостей, поданих страхувальником або застрахованою особою у порядку та строки, встановлені Пенсійним фондом України за погодженням із Міністерством соціальної політики і Міністерством економіки. Після завершення цих робіт наявні трудові книжки видаються працівникам особисто під підпис. Тобто, якщо роботи по включенню відсутніх відомостей про трудову діяльність працівників до реєстру застрахованих осіб не завершені, відсутні підстави для видачі трудових книжок працівникам. Натомість, працівник завжди має можливість одержати завірену належним чином копію трудової книжки або витяг із неї.

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

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

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

Зарплата має виплачуватися не менше двох разів на місяць. Це норма. Але зараз ми маємо справу із форс-мажорними обставинами. Якщо виплата здійснюється через установи банків - то об'єктивних підстав для невивплати заробітної плати набагато менше, ніж при виплаті заробітної плати у касі підприємства. Що стосується відповідальності за порушення строків виплати, то вирішальною є наявність складу правопорушення з боку роботодавця. Якщо не було об'єктивної можливості виплатити заробітну плату – це є підставою для звільнення від відповідальності, але не скасовує обов'язку виплати працівникам зарплату у повному обсязі, як тільки така можливість з'явиться. У разі виявлення порушення під час заходу контролю вноситься припис про усунення порушень, заходи притягнення до відповідальності застосовуються у разі невиконання припису.

4) Працівниця має неповнолітніх дітей, дитсадки не працюють, нема з ким залишити дітей. Яку заяву писати, щоб бути з дітьми і не втратити заробіток?
Таку можливість законодавство про працю не передбачає. Водночас роботодавець може надати таким працівникам відпустки, як щорічні, так і додаткові, або без збереження заробітної плати. За наявності можливості виконання роботи поза межами приміщень роботодавця можна також оформити надомну або дистанційну роботу.

5) Як оформити невихід на роботу працівників у воєнний час і відбити це в таблиці робочого часу?

Якщо відсутня можливість оформити дистанційну або надомну роботу, можна оформити відпустки, в тому числі без збереження заробітної плати, або відсутність з інших підстав. Звільнення за прогул в таких умовах недопустиме.

6) На підприємстві працівника 24.02.2022 мобілізували. Які дії кадровика?

Чи робиться запис до трудової книжки? За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, 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. Тож видайте наказ про увільнення працівника від роботи на час проходження ним служби із збереженням середнього заробітку. Запис до трудової книжки не вноситься.

✍ Зразок наказу про увільнення резервіста у зв'язку із призовом (Див. нижче)

Повне або часткове копіювання будь-яких матеріалів сайту, цитування, публікація їх анотованих оглядів допускаються лише з письмового дозволу редакції сайту

7) Як правильно оформити вихід з декретної відпустки під час воєнного стану?

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

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

Заборони щодо звільнення працівників з роботи у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників законодавством про працю не передбачено. Водночас, якщо є можливість не звільняти такого працівника, то краще зачекати до оголошення демобілізації.

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

Заборони щодо звільнення працівників з роботи у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників законодавством про працю не передбачено. Водночас, якщо є можливість не звільняти такого працівника, то краще зачекати до оголошення демобілізації.

10) Як діяти роботодавцю при запровадженні воєнного стану?

Якщо суб'єкт господарювання не здійснює господарської діяльності – для працівників запроваджується простій. Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. У разі, якщо роботи продовжуються, діяти треба відповідно до вимог чинного законодавства про працю.

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

Якщо працівник не приступив до роботи без поважних на те причин, наказ про прийняття його на роботу може бути скасований. Якщо причина є поважною, приміром, тимчасова непрацездатність, дійте відповідно до процедур, визначених законодавством.

12) Працівники пішли в тероборону, чи зберігається за ними робоче місце та середній заробіток? Які гарантії для громадян України, які долучились добровільно до лав самооборони, та покинули робоче місце. Офіційно виклику з воєнкомату не було. Чи поширюються гарантії щодо збереження середнього заробітку?

Стаття 9 Закону України «Про основи національного спротиву» скеровує: комплектування органів військового управління, військових частин Сил територіальної оборони Збройних Сил України здійснюється в особливий період військовослужбовцями за контрактом, за призовом особами офіцерського складу та територіальним резервом. До складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

На громадян України, зарахованих до складу добровольчих формувань територіальних громад, під час участі у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони поширюється дія статутів Збройних Сил України. Стаття 119 КЗпП встановлює, що 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,

13) У нас є харчові підприємства де є вибухонебезпечні цехи. Вони швидко зупинились. Все законсервували від вибуху. Що робити з працівниками? Виробництво зупинено, як бути з працівниками? За лютий виплатять з/п, а в березні не буде фінансів навіть за простій. Який повинен бути наказ по підприємству про призупинення роботи всіх працівників, на що посилатися? Зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами, є простоем (стаття 34 КЗпП України). У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

14) Вчора закінчився контракт з військовослужбовцем, але він продовжує служити. Які дії роботодавця?

Відповідно до частини дев'ятої статті 23 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» для військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, дія контракту продовжується понад встановлені строки з моменту введення воєнного стану до оголошення демобілізації. Таким чином, за військовослужбовцем, контракт якого закінчився, але він продовжує служити, зберігаються всі гарантії, передбачені статтею 119 КЗпП, а саме місце роботи, посада і середній заробіток.

Джерело:

НАКАЗ

..2022

Прилуки

№

**Про увільнення Василя Соколенка
від роботи у зв'язку із призовом
на військову службу за призовом
осіб із числа резервістів
в особливий період**

Керуючись частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України,

УВІЛЬНИТИ:

СОКОЛЕНКА Василя Миколайовича, організатора зі збуту відділу збуту, від роботи з 01 березня 2022 р. у зв'язку з призовом на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період зі збереженням місця роботи, посади і середнього заробітку на період проходження військової служби.

Підстава: повістка Дніпровського районного ТЦК та СП у м. Києві.

Директор

(Підпис)

Візи, відмітки про ознайомлення з наказом

(За матеріалами журналу «Кадровик»)