



Газета видається
з 16 серпня 1996 року

Індекс 94922

№ 3-12 (830-839)
29 грудня 2022 року

ВІСНИК

ПРОФСПІЛКИ

залізничників і транспортних будівельників України



Офіційний
сайт
профспілки
www.zalpr.org.ua

Шановні читачі «Вісника»

ПОПЕРЕДНИЙ номер нашої газети вийшов друком 24 лютого 2022 р. Той день змінив життя кожного в нашій країні. І робота профспілки також зазнала змін. Змінилось законодавство, змінилися наші умови, можливості і пріоритети. Тож з об'єктивних причин газета «Вісник профспілки», на жаль, не виходила.

Ми не полишали інформаційної діяльності: протягом цього року ми на повну використовували всі наявні інформресурси, аби висвітлювати роботу профспілки в умовах повномасштабної війни, відповідати на всі актуальні питання, які турбують спілчан. З профспілковими активістами і колегами з первинних, територіальних, об'єднаних та дорожніх профорганізацій спілкувалися за допомогою зоом-конференцій і через вайбер-групи. Новини оперативно з'являлися на фейсбук-сторінці профспілки, сайті, нашому телеграм-каналі і у вайбер-спільноті.

Рекомендуємо долучитися до цих ресурсів, адже ми публікуємо на них справді корисну інформацію щодо трудових прав, пільг і гарантій працівників, організації та оплати праці, повідомляємо про зміни у законодавстві, ініціативи профспілки та її організаційних структур, відповідаємо на запитання спілчан тощо. Зазирніть на останню шпальту, відскануйте за допомогою мобільного телефона qr-коди і залишайтеся на зв'язку з профспілкою.

Сьогоднішній номер «ВІСНИКА» – особливий. Це – спецвипуск, такий собі стислий довідник, в якому ми підготували інформацію про найважливіші зміни в трудовому законодавстві у воєнний час, про особливості їх застосування на практиці, про гарантії трудових прав мобілізованих працівників. Такою інформацією, на нашу думку, мають бути озброєні всі профпрацівники й активісти профспілки, кожен, хто хоче знати свої права та вміти їх захистити. Також стисло розповідаємо про роботу за цей період, адже попри воєнний стан і законодавчі обмеження діяльність профспілки не припинялася ні на хвилину.

Поки ми не можемо точно вказати дату, коли вийде наступний номер газети, адже на час воєнного стану подальший її випуск призупинено. Дякуємо всім читачам, авторам і дописувачам, які були з «ВІСНИКОМ» **26 років**, кожному, хто долучався до створення газети, появи на її шпальтах корисної та актуальної інформації, хто надсилав нам відгуки і фотографії, ділився подіями, порушував гострі питання та розповідав про колеги, роботу і дозвілля.

З впевненістю в Перемозі сподіваємось на нові зустрічі та ще раз запрошуємо приєднатись до наших онлайн-ресурсів.

2022-й в історії профспілки: ХРОНІКА ГОЛОВНИХ ПОДІЙ

Січень

• 23 січня Профспілка залізничників і транспортних будівельників України відзначила 30-річчя створення у незалежній Україні. Напередодні ювілею профспілка вчергове підтвердила свою репрезентативність, про що отримала свідоцтво від Національної служби посередництва і примирення.

• Голова профспілки Олексій Семерунь увійшов до складу Антикризового штабу з відновлення сталого функціонування АТ «Укрзалізниця».

• На рівні Кабінету Міністрів України ініційовано впровадження пілотного проєкту додаткового пенсійного забезпечення за вислугу років для працівників державних підприємств залізничного та інших видів транспорту через недержавні пенсійні фонди відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

• Тривала робота в рамках робочої групи, створеної рішенням президії Національної тристоронньої соціально-економічної ради щодо доопрацювання законопроекту Мінекономіки «Про безпеку і здоров'я працівників на роботі» (розроблено замість чинного Закону України «Про охорону праці»), внесеного міністерством Кабміну у жовтні 2021 р.

Лютий

• Новим Головою Федерації профспілок транспортників України одногослосно обрано Голову Профспілки залізничників і транспортних будівельників України Олексія Семеруня, його заступником став очільник Профспілки робітників морського транспорту України Олег Григорюк. Змінено склад Ради ФПТУ та її президії.

Стор. 2

З Новим роком та Різдвом Христовим!

Зима в Україні багата на свята. Зазвичай вони приносять радісні приготування, зустрічі з друзями, тепле спілкування в тісному родинному колі.

Цьогоріч хтось відзначить ці свята під загрозою обстрілів та з перебоями електрики, хтось поведе поїзд у прифронтову зону, хтось допомагатиме на вокзалах родинам, які виїжджають з небезпечних місць. Наші воїни зустрінуть свята в окопах – там немає вихідних і відгулів.

Ворог намагається не лише знищити українські міста, позбавити оселі тепла і світла, він прагне погасити нашу віру і відібрати надію. Але наше тепло – у наших серцях, а наше світло розвіє будь-яку темряву. Тому всім нам важливо зберегти справжній дух зимових свят – очікування змін, надію на краще і віру в перемогу Добра.

Бажаю, дорогі спілчани, тихих днів і спокійних ночей, довгоочікуваних зустрічей, здоров'я, добробуту, злагоди в родині і найголовніше – хай 2023-й принесе здійснення найзаповітнішої мрії і єдиного бажання усіх українців!

Разом до Перемоги! В єдності – сила!

Із найтеплішими вітаннями

Голова Професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України
Олексій СЕМЕРУНЬ

ЗМІНИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НА ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Війна перевернула наше життя, кардинально вплинула на всі сфери діяльності, багато чого змінилось у суспільних відносинах. В тому числі зазнали суттєвих змін й відносини між працівником та роботодавцем на підставі законів, ухвалених після запровадження воєнного стану.

ОДНИМ із таких законів є **Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, № 2136-ІХ (далі – Закон № 2136).**

Закон набув чинності 24.03.2022, діє лише у період режиму воєнного стану та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім ч. 4 ст. 13 та ст. 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Вочевидь, норми Закону № 2136 обмежують трудові права працівників на період дії воєнного стану, проте це відповідає ст. 64 Конституції України та приписам Закону України «Про правовий режим воєнного стану» щодо можливостей обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України в умовах воєнного стану.

Закон № 2136 вводить зміни у порядку укладання трудового договору, запровадження нових умов праці, встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку, надання відпусток, звільнення з роботи, а також вводить нове поняття та встановлює порядок призупинення дії трудового договору. Зміни торкнулись і окремих напрямів діяльності профспілок.

Коротко про те, що Закон № 2136 змінює для роботодавців і працівників України, які працюють за трудовим договором в умовах воєнного стану, з урахуванням змін, внесених Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022, № 2352-ІХ.

Особливості укладення трудового договору. Роботодавці й працівники самі вирішують, чи укласти договір у письмовій формі.

На період воєнного стану допускаються строкові договори з новими працівниками, зокрема для заміни тимчасово відсутніх працівників, які мобілізовані, знахо-

дяться в евакуації, відпустці чи втратили працездатність.

Можна встановлювати випробний термін для всіх працівників, у тому числі для неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося.

Особливості переведення та зміни істотних умов праці. Роботодавці можуть без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій, обставин, що загрожують життю чи критичним потребам людей. Але є умови:

- на території не ведуться бойові дії (якщо ведуться, то лише за згодою працівника);
- немає протипоказань за станом здоров'я;
- оплата не нижче середньої за попередньою роботою.

Повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку. Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 год. на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) із пропорційним збільшенням заробітної плати.

Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 год. на тиждень.

Якщо раніше працівники мали відпочивати щонайменше 42 год. поспіль щотижня, на період воєнного стану вихідні можуть зменшити до 24 год.

- Додатково скасовуються:
- заборона роботи у вихідні дні;

- скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем;
- обмеження для надурочних робіт.

Особливості надання щорічної відпустки. Роботодавець може обмежити тривалість відпустки за поточний робочий рік 24 календарними днями.

Також закон дозволяє відмовити у відпустці тим, хто працює на об'єктах критичної інфраструктури. **Виняток** – відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до трьох років.

Крім того, роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Проте у разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки».

Водночас працівник може попросити про неоплачувану відпустку на будь-який строк, на відміну від 15 днів на рік, як було у мирний час. Також роботодавець зобов'язаний надати працівникові, який виїхав за кордон або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, на його вимогу, відпустку без оплати до 90 днів.

При визначенні тривалості щорічних відпусток норма законодавства щодо неврахування святкових і неробочих днів не застосовується.

Робота в нічний час. Вночі не можуть працювати без їхньої згоди вагітні жінки, матері дітей до одного року, а також особи з інвалідністю, яким протипоказана така робота. Інші жінки й працівники з дітьми за згодою можуть працювати на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучатися до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, їздити у відрядження.

Скорочений робочий час вночі скасовано.

Стор. 2

2022-й в історії профспілки: ХРОНІКА ГОЛОВНИХ ПОДІЙ

(Продовження. Початок на стор. 1)

• Профспілка офіційно висловила свою солідарність та приєдналася до рішення президії Федерації профспілок України щодо підтримки звернення Верховної Ради України до ООН, Європейського Парламенту, Парламентської Асамблеї Ради Європи, Парламентської Асамблеї НАТО, Парламентської Асамблеї ОБСЄ, Парламентської Асамблеї ГУАМ, національних парламентів держав світу стосовно неприйнятності військового шантажу відносно України з боку російської федерації, який вона здійснює з метою недопущення реалізації європейських та євроатлантичних прагнень України.

• 24 лютого Указом Президента України № 64/2022 у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України із 05 години 30 хвилин введено воєнний стан.

• Президією Ради профспілки терміново ухвалено організаційні рішення щодо повноважень виборних органів усіх рівнів та їх голів в умовах воєнного стану. Голова профспілки Олексій Семерунь в онлайн-режимі терміново звернувся до усіх профорганізацій щодо виділення необхідних ресурсів, які є в наявності структур, на забезпечення потреб Збройних Сил України та Сил територіальної оборони, допомогу спільцям та членам їхніх сімей.

• Направлено звернення Міжнародній та Європейській федераціям транспортників про допомогу українським залізничникам у подоланні наслідків воєнних дій, спричинених вторгненням на нашу територію російської федерації, із закликом засудити країну-агресора на усіх можливих рівнях і майданчиках.

• Направлено звернення Федерації професійних спілок працівників залізниць Литви (LGPF) про підтримку українських біженців в перетині кордонів, логістичі та гуманітарній допомозі. Закликано на різних профспілкових, національних, субрегіональних та наднаціональних міжнародних майданчиках засуджувати дії країни-агресора і висловлювати чітку позицію на підтримку України та українських залізничників.

• Безпеліційно оголошено про вихід з Міжнародної конфедерації професійних спілок залізничників (МКПЗ) – організації, яку очолює російська федерація.

Березень

• Плече підтримки українським залізничникам підставила Національна федерація профспілок залізничників МСВ, яку очолює Грігоре Марє (Румунія). В результаті досягнутих домовленостей і підписаного спільного рішення Голови профспілки Олексія Семеруня з румунським профспілковим лідером було вирішено питання спрощення процедури перетину українськими біженцями державного кордону Вадул Сірет (UZ) – Вічани (CFR), починаючи з 28.02.2022. Крім того, румунські колеги першими відгукнулися допомогти і надали десятки тон гуманітарної допомоги нашим спільцям. Це – продукти тривалого зберігання, питна вода та лікарські засоби, а також дерев'яні ліжка, матраци, подушки та постільна білизна, що прибули залізницею. Їх розподілено та доставлено в різні регіони України.

• Президією Ради профспілки 4 березня 2022 р. ухвалено рішення, що з 1 березня усі кошти, отримані від роботодавців як відрахування первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами, – акумулювати та витратити виключно на допомогу ЗСУ, силам територіальної оборони міст та територіальних громад, гуманітарну допомогу спільцям, лікування потерпілих залізничників та членів їхніх сімей, непрацюючих пенсіонерів залізничного транспорту, які потерпіли внаслідок воєнних дій, та інші цілі, передбачені затвердженою постановою.

• 1 млн грн перераховано Радою профспілки на підтримку Збройних Сил України – у благодійний фонд «Повернись живим». Таке рішення було ухвалено президією Ради профспілки 4 березня 2022 р. До благодійної місії долучилися профспілкові організації усіх рівнів, перерахувавши кошти ЗСУ, силам територіальної оборони міст та територіальних громад, на гуманітарну допомогу спільцям та облаштування бомбосховищ тощо. Загалом від початку повномасштабного вторгнення росії в Україну профорганізаціями усіх рівнів перераховано на ці цілі майже 7,8 млн грн.

• Після проведеної відеонаради Голови профспілки О.Семеруня з керівництвом Міжнародної та Європейської федерацій транспортників, за підтримки профспілок Швеції – «Union to union» і «SEKO», польської профспілки «Солідарність», в березні до Львова прибули три партії гуманітарної допомоги. Забезпечено матрацами, подушками, ковдрами та постільною білизною бригадні будинки локомотивних та моторвагонних депо, інші місця прихистку залізничників, які стали вимушеними переселенцями.

• З введенням воєнним станом суттєвих змін зазнає трудове законодавство. Зокрема, ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, № 2136-ІХ, який набув чинності 24.03.2022 (про це –

Стор. 3

ЗМІНИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ НА ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

(Продовження. Початок на стор. 1)

Оплата праці. Роботодавці мають докласти максимум зусиль, щоб своєчасно виплачувати зарплату.

І хоча закон звільняє роботодавця від відповідальності за порушення строків оплати праці, що сталося внаслідок ведення бойових дій або інших обставин непереборної сили, це не звільняє роботодавців від обов'язку виплати заробітної плати. Вони мають зробити це одразу після відновлення діяльності.

Особливості розірвання трудового договору. Ініціаторами звільнення, як і в мирний час, можуть бути як працівники, так і роботодавці.

Працівники мають право розірвати трудовий договір негайно, без попередження за два тижні, якщо:

- підприємство розташоване в зоні бойових дій;
- є загроза їхньому життю і здоров'ю.

Вияток: працівники критичної інфраструктури або залучені до суспільно корисних робіт.

Роботодавцям дозволяється звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності чи відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) – з першого дня виходу на роботу.

У період дії воєнного стану норми законодавства щодо обов'язкового отримання попередньої згоди на звільнення виборного органу первинної профспілкової організації не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

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

Водночас Міністерство економіки України вважає, що 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.

Діяльність профспілок. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим законом. На період дії воєнного стану роботодавці можуть не 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.

При цьому законодавством не заборонено проводити зазначені відрахування за наявності у роботодавців такої можливості.

Призупинення дії трудового договору. Роботодавцям надано можливість призупинити дію трудового договору під час воєнного стану, якщо роботодавець

внаслідок збройної агресії проти України не може надавати працівнику роботу, а останній не має можливості роботу виконувати. Трудові відносини при цьому зберігаються. Про це роботодавець і працівник мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб.

Роботодавець повинен обов'язково оформити наказ, в якому зазначити причини та строк призупинення дії трудового договору, кількість та дані працівників, дія договорів з якими призупиняється, а також умови відновлення дії трудового договору.

У разі ухвалення рішення про скасування призупинення дії трудового договору роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Рішення роботодавців про призупинення дії трудового договору працівники можуть оскаржувати до Держпраці.

ШЕ ОДНИМ законом, який змінив формат трудових відносин, є згаданий вище **Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022, № 2352-ІХ (надалі – Закон № 2352).**

Цим законом внесено зміни до КЗпП, законів України «Про оплату праці», «Про відпустки» та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Отже, деякі законодавчі зміни діють лише в період воєнного стану, а деякі й після скасування або припинення воєнного стану.

Нижче надаємо окремі зміни, що запроваджено з набуттям чинності Закону № 2352, тобто з 19 липня 2022 р.

– Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору, про постійні вакансії, що відповідають їх кваліфікації, та забезпечити рівні можливості таких працівників на укладення безстрокового трудового договору.

– До початку роботи працівник має бути проінформований не лише про права та обов'язки, умови праці, місце роботи, а й про тривалість відпустки, процедуру припинення трудового договору, проходження інструктажу та інші питання.

– Спосіб інформування працівників та роботодавця можуть узгодити самостійно (проте про небезпечні та шкідливі умови праці – під підпис). У трудовому договорі також можна визначити електронні засоби, за допомогою яких здійснюватиметься ознайомлення із наказами, повідомленнями та іншими документами.

– Змінено строки виплати заробітної плати працівнику перед відпусткою. Якщо раніше чинний КЗпП передбачав таку виплату у строк не пізніше ніж за три дні до початку відпустки, то відтепер встановлено, що заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.

– Роботодавців звільнено від обов'язку збереження середнього заробітку за працівниками, призваними на військову службу. Однак, як і раніше, роботодавець зобов'язаний зберігати за такими працівниками місце роботи (посаду). Час проходження військової служби мобілізованими працівниками не буде враховуватися до стажу, що дає право на відпустки.

– Скасовано право працівника при переведенні на інше підприємство перевести грошову компенсацію за невикористані ним дні щорічної відпустки на інше підприємство, в установу, організацію.

– Встановлено нові підстави припинення трудових відносин:

- смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;
- смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;
- відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

– КЗпП доповнено новою підставою для звільнення працівника з ініціативи роботодавця: неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Роботодавець може розірвати трудовий договір з цієї підстави, якщо неможливо перевести працівника на іншу роботу. Про таке звільнення працівника потрібно попередити не пізніше ніж за 10 календарних днів та виплатити вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

– Закон змінює строки звернення до суду у трудових спорах. Так, у справах про виплату сум, які належні працівнику при звільненні, працівник може звернутись до суду у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні. Нагадаємо, що раніше строк звернення до суду у подібних справах не обмежувався.

Також передбачається, що суд може поновити строк на звернення до суду, якщо з дня отримання копії наказу про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, минуло не більше одного року.

У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у день звільнення, роботодавець має виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців. Нормою, що діяла раніше, таке обмеження не було встановлено.

Марина АБРАМОВА,

головний правовий інспектор праці Ради профспілки – завідувач відділу правового захисту

КОМЕНТАР МІНЕКОНОМІКИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТИВ УКРАЇНИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»

(від 1 липня 2022 р. № 2352-ІХ)

Зміни до Кодексу законів про працю

1. Ст. 23 доповнити новою частиною в наступній редакції:

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

Коментар: Відповідними положеннями вводяться додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість працевлаштування на

Мінекономіки надало роз'яснення до окремих положень Закону від 1 липня 2022 р. № 2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», зокрема щодо їх застосування на практиці. Для використання в роботі публікуємо текст коментаря Міністерства економіки України*.

Джерело: офіційний сайт Міністерства економіки України *<https://www.me.gov.ua; https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiShchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>

невизначений строк, що відповідає вимогам Директиви Ради 1999/70/ЕС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк.

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

КОМЕНТАР МІНЕКОНОМІКИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН» (від 1 липня 2022 р. № 2352-IX)

2. Ст. 29 викласти в новій редакції:

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

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

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

3) права і обов'язки, умови праці;

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

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

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

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

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

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

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

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть бути узгоджені альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної п. 4 ч. 1 цієї статті, яка доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею.

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

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

3. У ст. 36: ч. 1 доповнити пунктами 8¹, 8² і 8³ такого змісту:

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

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

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

Після ч. 2 доповнити двома частинами такого змісту:

«Для припинення трудового договору відповідно до п. 8¹ 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 п. 8¹ ч. 1 цієї статті (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання такої заяви. Районний, міськрайонний, міський центр зайнятості, філія регіонального центру зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляють про це:

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

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

Порядок припинення трудового договору відповідно до п. 8¹ ч. 1 цієї статті визначається Кабінетом Міністрів України».

Коментар: 1) Щодо припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошенням померлим працівника або роботодавця – фізичної особи.

Відповідні доповнення пунктами 8¹ та 8² усувають правову колізію щодо визначення юридичних підстав для припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошенням померлим працівника або роботодавця – фізичної особи (зокрема ФОП).

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

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

У зв'язку з появою у п. 8² ст. 36 КЗпП (смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим) рекомендуємо при заповненні трудової книжки посилатися саме на ці норми.

Б) Смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою робить неможливим вчинення подальших юридичних дій такою особою відносно найманого працівника.

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

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

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

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).

Вважається, що у випадку невиконання одночасно двох вищевказаних 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.

4. У ст. 41: ч. 1 доповнити п. 6 такого змісту:

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

у ч. 3 слова «частинами першою і другою» замінити словами і цифрою «пунктами 1-5 частини першої та частиною другою»;

у ч. 4 слова і цифру «у випадку, передбаченому пунктом 4» замінити словами і цифрою «у випадках, передбачених пунктами 4 і 6».

Коментар: Змінами до цієї статті запроваджується нова підстава для звільнення з ініціативи роботодавця – неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

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

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

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

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

Розірвання трудового договору відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 не вимагає дотримання положень ч. 3 ст. 40 КЗпП, але проводиться лише в тому випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Стор. 4

2022-й в історії профспілки: ХРОНІКА ГОЛОВНИХ ПОДІЙ

(Продовження. Початок на стор. 1–2)

Квітень

• Скандальний законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» (реєстр. № 5388 від 16.04.2021), винесений 21 квітня на голосування у другому читанні, відхилено більшістю голосів народних обранців. Профспілка виступала категорично проти його ухвалення, наголошуючи, що цей законопроект спрямовувався на спрощення ведення бізнесу і суттєво звужував трудові права та «завдавав удару» соціально-економічним інтересам працівників.

• Відбулося засідання секції залізничників Європейської федерації транспортників (ETF Railways), де Голова профспілки Олексій Семерунь подякував міжнародним партнерам за підтримку і закликав європейські організації продовжувати допомагати Україні.

• Голова профспілки О.Семерунь звернувся до Голови правління АТ «Укрзалізниця» О.Камишіна (лист від 18.04.2022, № ЦПРОФ-45/06) щодо необхідності надання дозволу на проходження працівниками структурних підрозділів попереднього та періодичних медоглядів у медзакладах на місцях з наступним поверненням коштів або перенесення строку їх проходження на час дії воєнного стану.

Травень

• Прибула чергова партія гуманітарної допомоги від Національної федерації профспілок залізничників Румунії МСВ, яку очолює Грігоре Марє. Восьмитонний гуманітарний вантаж містить продукти тривалого зберігання, рис, печиво, а також медикаменти (знеболювальні, жарознижувальні та дезінфікуючі засоби).

• Профспілка разом з СПО об'єднань профспілок застерігли народних депутатів про неприпустимість ухвалення в умовах воєнного стану законопроекту № 5371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», положення якого суперечать Конституції України, Конвенціям МОП, Директивам ЄС та на практиці призведуть до погіршення умов трудового договору для працівника порівняно з чинним законодавством через нав'язування йому невідгідних умов в індивідуальному трудовому договорі, дискримінації працівників і ослаблення правозахисної ролі профспілок як їх законних представників.

• 3 22 по 27 травня в Будапешті відбувся VI Конгрес Європейської федерації транспортників, в якому взяли участь понад 500 делегатів із більш як 200 професійних спілок транспортників 38 європейських країн. За результатами виборів одноголосну підтримку здобули лідери ЄФТ минулих років – президент Френк Морелс і генеральний секретар Лівія Спера. Голову профспілки Олексія Семеруня на Конгресі обрано до складу Виконавчого комітету Європейської федерації транспортників. Олексій Андрійович взяв участь у Конгресі онлайн, де в прямому ефірі категорично наполіг, і це була наша принципова позиція, яку підтримали делегати, на переведенні профспілок України в інший (без росії і білорусі) субрегіон ЄФТ. Тепер наша профспілка працює разом з колегами із Польщі, Угорщини, Чехії. Ми вчергове довели, що остаточно обрали курс інтеграції в європейський профспілковий рух.

Червень

• Відбулися зміни у складі заступників Голови Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні – Голова ФПУ і профспілки Олексія Семерунь увійшов до складу членів СПО об'єднань профспілок та був затверджений заступником Голови.

• Профспілка вимагає від керівництва АТ «Укрзалізниця» врегулювати питання оплати часу вимушеного простоя працівникам Товариства, які перебувають на тимчасово окупованих територіях України (листи № ЦПРОФ-97/09 від 06.06.2022; № 172/09 від 14.07.2022).

• Триває реалізація спільного проєкту Trade Union Lifeline – «Профспілкова Дорога Життя», започаткованого молодими активістами з ФПУ, ГО «Трудові ініціативи» та нашої профспілки для збору пожертвувань та надання допомоги переселенцям, біженцям та іншим людям, які постраждали від війни.

• Профспілка повторно у період запровадженого воєнного стану звертається до Уряду негайно втрутитись у вирішення питання фінансування витрат на оплату праці працівників АТ «Укрзалізниця». Відповідний лист № ЦПРОФ-142/09 від 28.06.2022 направлено Прем'єр-міністру України Денису Шмигалю. (З цього ж приводу листом № ЦПРОФ-73/09 профспілка вже зверталася до Уряду 27 травня 2022-го).

• АТ «Укрзалізниця» та Профспілка залізничників і транспортних будівельників України 17 червня підписали Спільну постанову про виділення коштів на подолання наслідків воєнних дій, спричинених військовою агресією.

Стор. 4

2022-й в історії профспілки: ХРОНІКА ГОЛОВНИХ ПОДІЙ

(Продовження. Початок на стор. 1–3)

• Голову ФПТУ і профспілки Олексія Семеруна обрано до складу Національної тристоронньої соціально-економічної ради, а в серпні включено до складу комітету з питань економічного розвитку та підприємництва.

Липень

• Завдяки наполегливій роботі профспілки відновлено доплату за шкідливі та особливо шкідливі умови праці при чергуванні працівників, які працюють за сумісництвом, оплату часу проходження періодичних медичних оглядів (в тому числі і у вихідний день) та відшкодування витрат на обов'язкові медичні огляди, передбачені законодавством. Нагадуємо, що у березні нарахування частини соціальних виплат, передбачених Галузевою угодою і колективними договорами, на період дії правового режиму воєнного стану було призупинено.

• Рада профспілки надала аргументовані пропозиції до державного бюджету України на 2023 рік для включення їх при підготовці консолідованої позиції СПО об'єднань профспілок (лист № ЦПРОФ-146/09 від 01.07.2022). На думку профспілки, їх врахування є надважливим для стабілізації роботи залізничної галузі в умовах воєнного стану.

• 15 липня Президент підписав Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022, № 2352-IX. Цим Законом внесено зміни до КЗпП, законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (про це – в номері газети).

• За наполяганням профспілки (листи № ЦПРОФ-141/09 від 28.06.2022; № 154/09 від 06.07.2022) АТ «Укрзалізниця» на місця направлено зміни до переліку кодів видів оплати, за якими проводяться нарахування на період дії правового режиму воєнного стану. Зокрема, надано дозвіл на нарахування за кодом 317 «Оплата додаткових відпусток постраждалим внаслідок Чорнобильської катастрофи 1 та 2 категорії, що надаються відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

• Профспілка закликала Президента ветоувати поспішно схвалений законопроект № 5371, а натомість підтримати незмінну прихильність представників багатотисячних колективів щодо комплексного підходу до реформування трудового законодавства шляхом підготовки та прийняття нового Трудового кодексу України, як це передбачено Законом України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21.04.2022 (лист № ЦПРОФ-189/01 від 22.07.2022).

• 19 липня набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022, № 2352-IX, яким до ст. 119 КЗпП внесено зміни в частині виключення норми щодо збереження роботодавцем середнього заробітку працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервистів 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. Профспілка звернулася до Голови правління АТ «Укрзалізниця» О.Камишина з пропозицією зберегти зазначену виплату (лист № ЦПРОФ-192/01 від 27.07.2022).

• На запрошення Голови профспілки Олексія Семеруна до столиці з гуманітарною місією прибули Голова Федерації професійних спілок працівників залізниць Литви Віліус Лігейка та його заступник Валерій Циганков, а також інші члени федерації. Вони привезли чотири тони гуманітарного вантажу, який особисто доставили залізничникам Ірпеня, Бучі, Бородянки.

Серпень

• Укрзалізниця відреагувала на наполягання і звернення профспілки щодо збереження виплати середнього заробітку працівникам, які проходять військову службу (лист № 192/01 від 27.07.2022), і 15 серпня відповідне рішення ухвалено правлінням Товариства (про це – у матеріалі «Гарантії трудових прав для мобілізованих працівників»).

• Відновлено ще частину соціальних виплат, нарахування яких на період дії правового режиму воєнного стану було призупинено: 1) оплату праці у вихідні дні понад норму робочого часу, доплату за роботу у вихідні дні в межах норми робочого часу, доплату за роботу у вихідні дні понад норму робочого часу; 2) матеріальну допомогу на медичні та інші цілі пенсіонерам та членам їхніх сімей згідно з рішенням регіональних філій та філій в частині надання матеріальної допомоги на лікування непрацюючих пенсіонерів-залізничників з врахуванням критичності та складності випадку; 3) оплату щорічної відпустки працівникам, які працюють (перебувають у відраженні) на території радіоактивного забруднення, що надається відповідно до ст. 47 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської

КОМЕНТАР МІНЕКОНОМІКИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН» (від 1 липня 2022 р. № 2352-IX)

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

5. У ч. 1 ст. 42¹ слова і цифри «п. 1 ст. 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації)» замінити словами і цифрами «п. 1 ч. 1 ст. 40 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), п. 6 ч. 1 ст. 41 цього Кодексу».

Коментар: Нормою закріплено додаткову гарантію щодо працівників, яких було звільнено відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41, на переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу.

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстави, передбаченої п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Для забезпечення реалізації даного положення та з метою уникнення потенційних спорів, доцільно роботодавцям, які планують та/або можуть відновити свою діяльність протягом одного року, зберігати контактні дані звільнених працівників та здійснювати інформування таких осіб у разі поновлення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Працівники, які бажають реалізувати своє право на поворотне прийняття, також можуть повідомити про це роботодавця під час звільнення відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП.

6. У ч. 1 ст. 43¹:

абзац четвертий виключити;

абзац десятий викласти в такій редакції: «призову або мобілізації під час особливого періоду роботодавця – фізичної особи»;

доповнити абзацом одинадцятим такого змісту: «звільнення працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій».

Коментар: Запропонованими змінами усуваються деякі колізії законодавства про працю, а також встановлюється, що розірвання трудового договору відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП (неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій) здійснюється без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

7. Ст. 44 після слів і цифр «пунктах 1, 2 і 6 ст. 40» доповнити словами і цифрами «пункт 6 частини 1 статті 41».

Коментар: При розірванні трудового договору відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП (неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

При цьому колективним або трудовим договором можливе встановлення більш високих гарантій щодо розміру вихідної допомоги.

8. Ч. 1 ст. 47 викласти в такій редакції:

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

Коментар:

Встановлюється, що разом з копією наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівникові також і письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Узгодження з нормами ст. 116 КЗпП.

9. У ст. 49²: ч. 4 доповнити словами «а також у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій»;

після ч. 6 доповнити новою частиною такого змісту: «Вивільнення працівників відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 цього Кодексу здійснюється в такому порядку:

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

не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до 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 п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень».

Коментар: Встановлюється особливий порядок вивільнення працівників у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41),

який відрізняється від загальної процедури вивільнення, передбаченої частинами 1–3 ст. 49², які в такому випадку не підлягають застосуванню.

Натомість вичерпний перелік вимог при звільненні працівника відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 встановлюється ч. 6 ст. 49² КЗпП:

– персональне попередження працівника не менш ніж за 10 календарних днів;

– надання інформації про заплановане вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення не пізніше ніж за 10 календарних днів;

– повідомлення державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також проведення протягом п'яти календарних днів консультацій з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (у разі, якщо вивільнення є масовим).

10. Ст. 81 виключити;

Коментар: Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.

При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, – виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

11. П. 2 ч. 1 ст. 82 викласти в такій редакції: «2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервистів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову».

Коментар: Зміни передбачають, що час, коли відповідно до ст. 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервистів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

12. У ст. 83

ч. 3 виключити;

ч. 6 викласти в такій редакції: «У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини».

Коментар: При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, – виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

Одночасно положення ч. 6 приведено у відповідність до ст. 1227 Цивільного кодексу України в частині наслідування неотриманих працівником сум.

13. Текст ст. 102¹ викласти в такій редакції: «Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи.

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

Коментар: На рівні закону закріплюється поняття сумісництва та основний принцип оплачуваності роботи за сумісництвом.

Скасовано норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

Водночас, це не виключає можливість встановлення обмеження щодо сумісництва для окремих категорій працівників (наприклад, Законом України «Про запобігання корупції»). Також, виходячи зі змісту ч. 2 ст. 21 КЗпП, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колективним договором або угодою сторін.

14. Ч. 4 ст. 115 викласти в такій редакції: «Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором».

Коментар: Норми ст. 115 КЗпП узгоджено з положеннями п. 2 ст. 7 Конвенції МОП про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970.

Таким чином заробітна плата за весь час відпустки у загальному випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати 0 годин 0 хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного у рішенні про її надання.

При цьому, трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.

Водночас, відповідно до ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

КОМЕНТАР МІНЕКОНОМІКИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТИВ УКРАЇНИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»

(від 1 липня 2022 р. № 2352-IX)

Як правило, умови, в т.ч. договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими порівняно з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше. З метою уникнення конфліктів і спорів вважаємо недоцільним при укладенні договорів вносити до них положення, що не відповідають нормам ст. 115 КЗпП.

15. У ст. 116: третє речення ч. 1 викласти в такій редакції: «Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати»;

ч. 2 викласти в такій редакції: «У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму».

Комментар: Оптимізовано положення щодо порядку і дій роботодавця з виплати належних працівникові сум при звільненні.

16. Текст ст. 117 викласти в такій редакції:

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

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений ч. 1 цієї статті».

Комментар: Встановлюється обмеження щодо виплати роботодавцем сум середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

Запропоновані зміни матимуть наслідком часткове зменшення кількості випадків свідомого затягування розгляду спору щодо виплати належних грошових сум за час вимушеного прогулу.

17. У ч. 3 ст. 119 слова «зберігаються місце роботи і посада і середній заробіток» замінити словами «зберігаються місце роботи і посада».

Комментар: В ст. 119 КЗпП вносяться зміни в частині виключення норми щодо збереження роботодавцем середнього заробітку працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

Враховуючи, що прикінцевими та перехідними положеннями Закону не визначено особливостей застосування норми ч. 3 ст. 119 КЗпП, то з дня набрання чинності Закону за працівниками, призваними (прийнятими) до дня набрання чинності Законом на військову службу, на нашу думку, слід зберігати лише місце роботи (посаду).

(Ознайомитися з обґрунтуванням цього висновку можна на сайті Мінекономіки).

18. Назву та частини 1 і 2 ст. 233 викласти в такій редакції:

«Стаття 233. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених ч. 2 цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору в 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)».

Комментар: Нормами статті переглянуто строки позовної давності у трудових спорах. Головним нововведенням стало те, що відтепер працівник може звернутися до суду в справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, лише у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

Зазначені нововведення матимуть наслідком підвищення оперативності розгляду трудових спорів, зокрема щодо невиклати заробітної плати.

19. Текст ст. 234 викласти в такій редакції: «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 (ст. 116), минуло не більш одного року».

Комментар: Згідно з формулюванням норми.

Зміни до Закону України «Про оплату праці»

1. Текст ст. 19 викласти в такій редакції:

«Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників.

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

Комментар: З урахуванням норм ст. 102¹ КЗпП, на рівні закону закріплюється поняття сумісництва та основний принцип оплачуваності роботи за сумісництвом.

Скасовано норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

Водночас, це не виключає можливість встановлення обмеження щодо сумісництва для окремих категорій працівників (наприклад, Законом України «Про запобігання корупції»). Також, виходячи зі змісту ч. 2 ст. 21 КЗпП, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Зміни до Закону України «Про відпустки»

1. У ст. 9:

п. 2 ч. 1 викласти в такій редакції:

«2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову.

ч. 3 виключити.

Комментар: Зміни передбачають, що час, коли відповідно до ст. 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову не зараховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Також скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.

2. П. 8 ч. 7 ст. 10 виключити;

Комментар: Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.

3. Частину 1 ст. 21 викласти в такій редакції:

«Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором».

Комментар: Норми ст. 21 цього Закону узгоджено з положеннями п. 2 ст. 7 Конвенції МОП про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970.

Таким чином заробітна плата за весь час відпустки у загальному випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати нуль годин нуль хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного у рішенні про її надання.

При цьому, трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.

Водночас, відповідно до ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Як правило, умови, в т.ч. договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими порівняно з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше. З метою уникнення конфліктів і спорів вважаємо недоцільним при укладенні договорів вносити до них положення, що не відповідають нормам ст. 115 КЗпП та ст. 21 цього Закону.

4. У ч. 4 ст. 23 слова «а також по дню до досягнення нею трирічного віку» виключити.

Комментар: Приведено у відповідність до чинного законодавства, яким встановлюється порядок виплати грошової допомоги при народженні дитини.

5. У ст. 24

ч. 3 виключити;

у ч. 6 слова «виплачується спадкоємцям» замінити словами «що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини»;

Комментар: Відтепер при звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, – виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

Положення ч. 6 приведено у відповідність до ст. 1227 Цивільного кодексу в частині наслідування неотриманих працівником сум.

6. П. 18 ч. 1 ст. 25 виключити.

Комментар: Положення виключено у зв'язку з початком повномасштабної агресії російської федерації на всій території України, а не тільки в Луганській і Донецькій областях.

Водночас ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» доповнено новою частиною (див. коментар до змін до ст. 12 Закону № 2136), якою запроваджується новий вид відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку.

2022-й в історії профспілки: ХРОНІКА ГОЛОВНИХ ПОДІЙ

(Продовження. Початок на стор. 1–4)

катастрофи) (понад 24 календарні дні); 4) грошову компенсацію за невикористану відпустку працівникам, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи». Відповідно до звернення профспілки – лист № ЦПРОФ-216/09 від 17.08.2022.

Вересень

- Не припиняється діяльність молодіжного профактиву: знайти спільну мову з благодійними фондами і організаціями, зібрати кошти на потреби воїнів, допомогти з облаштуванням укриттів чи блокпостів, посприяти евакуації населення, допомогти дістати ліки. Зокрема, завдяки співпраці з благодійним фондом «Розвиток міста» та Фондації Дім Рональда МакДональда в Україні молоді вдалось відправити для залізничників, які виїхали з тимчасово окупованих територій, близько тисячі продуктивних наборів, а залізничникам Миколаєва – 1,5 тонни питної води.

- 21 вересня Верховною Радою ухвалено Закон № 2620-IX, яким передбачено зміну системи управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, тобто ліквідацію Фонду соціального страхування як юридичної особи та приєднання його до Пенсійного фонду. Відтак функції соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та у разі професійного захворювання передано до Пенсійного фонду України і його територіальних органів. Закон набирає чинності 01.01.2023.

- 29 вересня на установчій конференції створено об'єднану профорганізацію філії «Відомча воєнізована охорона» АТ «Укрзалізниця». Голосуванням в таємний спосіб, переважно більшістю голосів, очолювати об'єднану профорганізацію делегати довірили голові первинної профорганізації Знам'янського загону воєнізованої охорони Валерію Кучеру. Заступником обрано голову первинної профорганізації Одеського загону воєнізованої охорони Олександра Кравченка. Сформовано склад профкому ОПО, з якого обрано членів президії; створено ревізійну комісію.

Жовтень

- Профспілка закликала долучитися до електронних консультацій від Мінекономіки і проголосувати проти чергового законопроекту «Про працю». Профспілка разом з СПО об'єднаних профспілок вкотре наполягає на спільній роботі з Урядом над підготовкою проекту Трудового кодексу України, як передбачено пп. 4 п. 3 розділу II Закону України «Про делегування законодавства України» від 21 квітня 2022 р.

- 31 жовтня 2022-го в Україні розмір мінімальної заробітної плати зріс на 200 гривень і тепер становить 6700 грн в місячному розмірі та 40,46 грн – в погодинному. Таке підвищення передбачено ст. 8 Закону України «Про державний бюджет України на 2022 рік».

- СПО репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні звернувся до Президента України В.Зеленського про необхідність вето ухвалені Верховною Радою України Закон № 2620-IX «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закон «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

- Поновлено виплату премії тим працівникам АТ «Укрзалізниця», яким відповідно до пп. 1.1.2 п. 1.1 рішення правління (протокол № Ц-54/31 Ком.т від 14.03.2022) було відтерміновано її нарахування та виплату за основні результати діяльності (виконання основних показників преміювання). Таке рішення ухвалено правлінням АТ «Укрзалізниця» 24 жовтня. Звернення профспілки з цього приводу – лист № 283/09 від 28.09.2022.

- 24 жовтня правлінням АТ «Укрзалізниця» поновлено такі виплати, передбачені Галузевою угодою, колективними договорами: одноразову матеріальну допомогу залежно від стажу роботи в галузі при звільненні працівників вперше з роботи у зв'язку з виходом на пенсію, а також додаткову матеріальну допомогу за сумлінну працю на залізничному транспорті (звернення профспілки – лист № 216/09 від 17.08.2022).

Листопад

- 10 листопада на онлайн-засіданні Молодіжної ради профспілки відбулась зміна молодіжного лідера. За рішенням молоді новою головою Молодіжної ради профспілки стала менеджер – начальник сектору соціальної політики філії «Пасажирська компанія» АТ «Укрзалізниця» Катерина Ізмайлова.

- Надійшла гуманітарна допомога українським залізничникам від Міжнародної та Європейської федерації транспортників. В рамках започаткованого фонду для підтримки українських членських організацій Union Solidarity Fund профспілка, заручившись підтримкою мережі магазинів Novus, на виділені міжнародними партнерами кошти замовила товари українських виробників. 3,5 тис. продуктивних наборів доставлено в Харків, на Чернігівщину та Дніпропетровщину, а також у Херсон.

КОМЕНТАР МІНЕКОНОМІКИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТИВ УКРАЇНИ ЩОДО ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН» (від 1 липня 2022 р. № 2352-IX)

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці 2 ч. 2 цієї статті, можуть бути внесені роботодавцем за погодженням з військовою адміністрацією.

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

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

Коментар: 1. Змінами удосконалено правове регулювання призупинення дії трудового договору: детально визначено критерії та умови призупинення дії трудового договору, передбачено механізм відновлення дії призупиненого трудового договору, передбачено обмеження щодо застосування механізму призупинення дії трудового договору щодо окремих категорій працівників.

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю – надавати роботу, працівникові – виконувати роботу).

Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, на нашу думку, слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок чого, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник, але на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

2. Встановлюються основні вимоги до оформлення призупинення дії трудового договору, яке здійснюється наказом (розпорядженням) роботодавця, який має містити: інформацію про причини призупинення дії трудового договору (у тому числі деталізувати обставини, що засвідчують неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки); спосіб обміну інформацією між сторонами; строк призупинення дії трудового договору; кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності) працівника (ів); реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідоми-

ли про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників; умови відновлення дії трудового договору.

З метою забезпечення безперервності здійснення влади та стабільності функціонування державних органів та органів місцевого самоврядування, законом передбачається необхідність погодження призупинення дії трудового договору щодо посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування з військовими адміністраціями, які здійснюють свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні).

3. З метою забезпечення захисту працівників від потенційних зловживань роботодавців, пов'язаних з безпідставним призупиненням дії трудових договорів, законом передбачається можливість оскарження працівником наказу про призупинення дії трудового договору до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, без проведення заходу державного контролю може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Відмова роботодавця від виконання припису центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю тягне за собою відповідальність, передбачену абзацом 9 ч. 2 ст. 265 КЗпП – порушення інших вимог законодавства про працю, та ст. 188^б КУпАП – невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю.

8. Доповнити статтями 15 і 16 такого змісту:
«Стаття 15. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України

1. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

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

Коментар: Передбачається розроблення механізму відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Відповідно до п. 4 Прикінцевих та перехідних положень цього Закону Кабміну доручено протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом опрацювати питання відшкодування пра-

цівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

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

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

2. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

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

за наявності підстав, визначених абзацами 5, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 6 Закону «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 р.

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».

Коментар: Для забезпечення дотримання основоположних прав працівників у трудових відносинах, зокрема – в умовах воєнного стану, а також з метою легалізації зайнятості та виплати заробітної плати ухвалено рішення про відновлення заходів контролю Держпраці з обмеженого переліку підстав та питань.

Інспектори праці перевірятимуть дотримання вимог законодавства: в частині додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»; з питань виявлення неоформлених трудових відносин; з питань законності припинення трудових договорів.

Такі заходи здійснюватимуться відповідно до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

Зазначаємо, що абзацами 5, 8, 9, 10 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» визначено такі підстави:

– звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім)

правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави;

– доручення Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єктів господарювання у відповідній сфері у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави;

– настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання;

– звернення посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства у випадках, коли право на подання такого звернення передбачено законом;

– звернення профспілки.

Також звертаємо увагу на те, що у разі усунення роботодавцями виявлених порушень заходи впливу (штрафи) не застосовуватимуться.

9. П. 3 розділу «Прикінцеві положення» викласти в такій редакції:

«3. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім ч. 4 ст. 13 та ст. 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України».

Коментар: Після припинення воєнного стану залишаються чинними тільки норми ч. 4 ст. 13 та ст. 15 цього Закону, які забезпечують можливість відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Прикінцеві положення

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

2. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, виданим до набрання чинності цим Законом, таким працівником (працівниками) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

Коментар: Забезпечено можливість оскарження призупинення дії трудового договору та реагування компетентними державними органами відносно тих трудових договорів, дію яких було призупинено до набрання чинності цим Законом.

Оскільки закон не має зворотної дії в часі, усі рішення про призупинення дії трудових договорів, які були прийняті до набрання чинності цим Законом, є законними.

Разом з тим, якщо центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, встановить відсутність правових підстав для призупинення дії трудового договору, такий орган за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

Таким чином, погодження припису із військовою адміністрацією здійснюється до моменту його внесення роботодавцем.

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ДЛЯ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Станом на кінець грудня 2022-го в лавах Збройних Сил України служать 8796 залізничників, в Силах територіальної оборони – 312.

Розглянемо основні гарантії трудових прав працівників, які приєдналися до лав ЗСУ та тероборони.

• **Збереження місця роботи (посади).** Відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП України 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 й 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».

Гарантії, визначені у ч. 3 ст. 119 КЗпП, 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 управлінню або регіональних органах Служби безпеки

Ч. 1 ст. 17 Конституції України передбачено, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу.

Ч. 5 ст. 17 Конституції України визначено, що держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей.

Україні, відповідному підрозділу Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Враховуючи перераховані гарантії, такі працівники під час мобілізації, особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення **не підлягають звільненню** на підставі п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП (призов або вступ працівника на військову службу), а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ДЛЯ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

(Закінчення. Початок – на стор. 7)

Підставою для збереження місця роботи і посади на підприємстві, в установі організації, незалежно від підпорядкування та форми власності й у фізичних осіб є сам факт призову або прийняття працівника на військову службу за контрактом (який підтверджується наданими роботодавцю відповідними документами, зокрема, довідками, витягами з наказів, розпоряджень, повістками тощо) під час мобілізації, особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення. Гарантії в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які обіймали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

Мобілізовані особи в разі наявності підстав можуть отримати статус ветерана війни, а саме – учасника бойових дій або особи з інвалідністю внаслідок війни, який надаватиме пільги та гарантії, передбачені статтями 12, 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» та іншими нормативно-правовими актами, зокрема пільги на житлово-комунальні послуги, проїзд, санаторно-курортне лікування, отримання земельних ділянок, житла тощо.

• **Переважне право залишення на роботі.** При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби (п. 9 ч. 2 ст. 42 КЗпП), а також учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни – без терміну давності (п. 5 ч. 2 ст. 42 КЗпП).

• **Виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності** учасникам бойових дій, працюючим особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» здійснюється в розмірі 100 процентів середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи (п. 11 ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»).

• **Право на відпустку.** До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховується час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки»). У зв'язку з набранням чинності 19 липня 2022 р. Закону України від 1 липня 2022 р., № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» час проходження військової служби мобілізованими працівниками не буде враховуватися до стажу, що дає право на відпустку. Водночас існують гарантії щодо надання відпусток.

Щорічні відпустки:

– повна тривалість до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на цьому підприємстві за бажанням

працівника надаються: особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання (п. 5 ч. 7 ст. 10 Закону України «Про відпустки»);

– учасники бойових дій, працюючі особи з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», мають право на використання чергової щорічної відпустки у зручний для них час (п. 12 ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», п. 8 ч. 14 ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Додаткова відпустка окремим категоріям ветеранів війни.

Учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік (ст. 162 Закону України «Про відпустки»).

• **Зарахування часу служби до стажу роботи.** Час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби (ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»).

Час проходження строкової військової служби та військової служби за призовом осіб офіцерського складу, а також час проходження військової служби в особливий період зараховуються до стажу роботи, що дає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах, якщо на момент призову на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу в особливий період, особа навчалася за фахом у професійно-технічному навчальному закладі, працювала за професією або займала посаду, що дає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах.

Час навчання в професійно-технічному навчальному закладі, час проходження строкової військової служби, а також час проходження військової служби в особливий період зараховується до їх вислуги років, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби на пільгових умовах у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України (ч. 1 ст. 8 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»).

• **Виплата середньої зарплати мобілізованим працівникам.** Законом України від 01.07.2022, № 2352-IX, який набрав чинності 19.07.2022, внесено зміни до ст. 119 КЗпП в частині виключення норми щодо збереження роботодавцем середнього заробітку працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офі-

церського 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.

Обов'язок збереження трудових гарантій за працівниками, призваними на військову службу, поширюється як на юридичних осіб, так і на ФОП до моменту завершення воєнного стану або до моменту звільнення працівника з військової служби, закінчення контракту.

Однією з основних гарантій для працівників, які приєдналися до лав ЗСУ та тероборони, є збереження робочого місця та посади. А ще до 19 липня 2022 р. зберігався і середній заробіток.

Якщо у роботодавця є бажання й надалі робити виплати таким працівникам, він має на це право. Але тоді це вже буде не середня зарплата, а додаткові порівняно із законодавством пільги для працівників.

Важливо, що скориставшись таким правом (ст. 9¹ КЗпП), правління АТ «Укрзалізниця» 15.08.2022 (протокол № Ц-54/73 Ком.т.) ухвалило рішення за рахунок власних коштів зберігати середній заробіток (але не більше розміру двох мінімальних заробітних плат, встановлених в Україні на дату розрахунку) мобілізованим працівникам.

Зазначеним рішенням правління також встановлено, що обчислення середнього заробітку необхідно проводити відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабміну від 08.02.1995, № 100.

Це означає, що у мобілізованих працівників АТ «Укрзалізниця» з липня 2022 р. почався новий відлік розрахунку середнього заробітку.

Відповідно до Постанови № 100 середня заробітна плата мобілізованим працівникам обчислюється, зважаючи на виплати за останні два календарні місяці роботи, при цьому якщо протягом останніх двох календарних місяців працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється з огляду на виплати за попередні два місяці роботи. Якщо ж в розрахунковому періоді (чотири попередні місяці від місяця нарахування) у працівника не було заробітної плати, розрахунки проводяться з установленим йому в трудовому договорі тарифної ставки, посадового (місячного) окладу. Проте, якщо розмір посадового окладу є меншим від передбаченого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, середня заробітна плата розраховується з установленого розміру мінімальної заробітної плати на час розрахунку.

• **Гарантовані державою виплати мобілізованим працівникам.** Держава гарантує військовослужбовцям достатнє грошове, продовольче, речове та інші види забезпечення в обсязі, що відповідає умовам військової служби, стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів.

До складу грошового забезпечення входять:

- 1) посадовий оклад, оклад за військовим званням;
- 2) щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, винагороди, які мають постійний характер, премія);
- 3) одноразові додаткові види грошового забезпечення.

Грошове забезпечення визначається залежно від посади, військового звання, тривалості, інтенсивності та умов військової служби, кваліфікації, наукового ступеня і вченого звання військовослужбовця. Грошове забезпечення підлягає індексації відповідно до закону.

Грошове забезпечення виплачується у розмірах, що встановлюються Кабінетом Міністрів України, та повинно забезпечувати достатні матеріальні умови для комплектування Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів кваліфікованим особовим складом, враховувати характер, умови служби, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності.

Порядок виплати грошового забезпечення визначається Міністром оборони України, керівниками центральних органів виконавчої влади, що мають у своєму підпорядкуванні утворені відповідно до законів України військові формування та правоохоронні органи, керівниками розвідувальних органів України.

В умовах воєнного стану відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28.02.2022, № 168 військовослужбовцям Збройних Сил, Служби безпеки, Служби зовнішньої розвідки, Головного управління розвідки Міністерства оборони, Національної гвардії, Державної прикордонної служби, Управління державної охорони, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, Державної спеціальної служби транспорту, військовим прокурорам Офісу Генерального прокурора, особам рядового й начальницького складу Державної служби з надзвичайних ситуацій, співробітникам Служби судової охорони, особам начальницького складу управління спеціальних операцій Національного антикорупційного бюро та поліцейським крім звичайного грошового забезпечення виплачується додаткова винагорода розміром до 30 тис. грн пропорційно в розрахунку на місяць.

Військовослужбовцям, які беруть безпосередню участь у бойових діях або забезпечують проведення заходів з національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії, перебуваючи безпосередньо в районах та у період здійснення зазначених заходів, – розмір додаткової винагороди збільшується до 100 тис. грн у розрахунку на місяць, пропорційно часу участі у таких діях і заходах.

Сім'ям наших військовослужбовців, які загинули у цій війні, виплачується одноразова грошова допомога розміром 15 млн грн, яка розподіляється рівними частками на всіх отримувачів.

Соціальна підтримка мобілізованих працівників

ВІДПОВІДНО до Спільної постанови АТ «Укрзалізниця» та профспілки від 17.06.2022, № Ц-3-93/4-62/Цпроф-22 про виділення коштів на подолання наслідків воєнних дій, спричинених військовою агресією, з метою забезпечення працівників, мобілізованих до лав ЗСУ, сил територіальної оборони міст та територіальних громад, та/або підрозділів, до яких цих працівників мобілізовано, їм може бути придбано військове захисне обмундирування, тактичні прилади та обладнання. Відповідні рішення ухвалюються на засіданнях президії Ради профспілки, дорожніх та об'єднаних профорганізацій. За інформацією звертайтеся до представників профспілки за місцем роботи.

Інформресурси профспілки



www.zalp.org.ua



www.facebook.com/zalporg



www.t.me/zalpUkraine



www.youtube.com/zalporgua



Газета «Вісник профспілки залізничників і транспортних будівельників України»

Засновник і видавець – Рада профспілки залізничників і транспортних будівельників України
Реєстраційне свідоцтво КВ № 2661 від 3.07.1997 р.

Індекс 94922

Головний редактор Людмила ГОЛУБОВСЬКА

Редакційна колегія:

Олексій СЕМЕРУНЬ – Голова профспілки, голова редакційної колегії;
Олександр МУШЕНКО – перший заступник Голови профспілки, заступник голови редакційної колегії;
Олександр ГНАТЮК – радник Голови профспілки;
Марина АБРАМОВА – головний правовий інспектор праці Ради профспілки – завідувач відділу правового захисту;
Олена БУЛАВІН – завідувач відділу економічної роботи, організації праці і заробітної плати;
Людмила ГОЛУБОВСЬКА – завідувач відділу інформації;
Володимир ДОРШЕНКО – головний технічний інспектор праці Ради профспілки,
завідувач відділу охорони праці;
Ярослав МАЛЬСЬКИЙ – завідувач відділу соціально-трудових відносин та побутової роботи;
Олена РОМАНОВА – провідний фахівець з питань інформаційної роботи.

Матеріали публікуються мовою оригіналу. За точність викладених фактів та інших відомостей відповідальність несе автор. Точка зору авторів може не збігатися з позицією редакції. Листування з читачами ведеться лише на сторінках газети. Редакція залишає за собою право редагувати матеріали.

№ 3-12 (830-839) * 29 грудня 2022 р.

Наклад 35 тис. 234 прим.

Розсилка електронної версії газети у кольорі – 362 прим.:
e-mail – 231 прим.;
Lotus Notes – 131 прим.
Кольоровий номер газети також у профспілкових **viber-групах**.

Газету набрано і верстано у відділі інформації Ради профспілки.

Адреса: 03049, м. Київ, Повітрофлотський пр-т, 15 А
тел.: 465-00-80, 465-0-0-78

E-mail: visnykprof@gmail.com
Підписано до друку 27.12.2022 р.

Друк: ТОВ «Поліпрінт» (м. Київ, вул. Лугова, 1А)
Замовлення № 12811.