

**До інспекції з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради надходять звернення роботодавців щодо вимог трудового законодавства під час воєнного стану.  
Тепер детально по питанням.**

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України та з метою забезпечення оборони держави, підтримання бойової і мобілізаційної готовності Збройних сил України та інших військових формувань, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, постановлено оголосити та провести загальну мобілізацію.

Після оголошення мобілізації в державі проводяться спеціальні заходи, зокрема, призов військовозобов'язаних до Збройних Сил України на військову службу. За необхідності зазначені особи призиваються на військову службу командирами відповідних військових частин за розпорядженням Генерального штабу Збройних Сил України.

Загалом всі громадяни зобов'язані з'являтися за викликом військових комісаріатів для постановки на військовий облік і визначення призначення на воєнний час. Призивати будуть не усіх військовозобов'язаних, необхідну кількість призовників має визначити генштаб РНБО.

Не підлягають призову на військову службу під час мобілізації такі військовозобов'язані:

-зброньовані за органами державної влади, місцевого самоврядування, а також за підприємствами, установами;

-визнані відповідно до висновку військово-лікарської комісії тимчасово непридатними до військової служби за станом здоров'я на термін до шести місяців (з наступним проходженням військово-лікарської комісії);

-жінки та чоловіки, на утриманні яких перебувають троє і більше дітей;

-жінки та чоловіки, які самостійно виховують дитину (дітей) віком до 18 років;

-жінки та чоловіки, на утриманні яких перебуває дитина з інвалідністю;

-усиновителі, опікуни, піклувальники, прийомні батьки, батьки-вихователі, на утриманні яких перебувають діти-сироти або діти, позбавлені батьківського піклування;

-народні депутати України;

-працівники органів військового управління, військових частин, підприємств, установ;

-добувачі фахової передвищої та вищої освіти, асистенти-стажисти, аспіранти та докторанти;

-наукові і науково-педагогічні працівники закладів вищої та фахової передвищої освіти;

-жінки та чоловіки, чий близькі родичі загинули або пропали безвісти під час проведення антитерористичної операції.

Також мобілізація передбачає залучення транспортних засобів для забезпечення потреб військових.

## **Мобілізація.**

Частина третя статті 119 КЗпП України зобов'язує роботодавця зберігати місце роботи, посаду та середній заробіток за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у т. ч. шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення. Ці гарантії, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Після того, як отримаєте документи, що підтверджують призов (вступ) на службу, видайте наказ про увільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади (ст. 119 КЗпП України).

## **Дистанційна робота.**

У разі, коли працівники не мають можливості дістатися на робоче місце, проте специфіка їхньої роботи передбачає, що вони можуть виконувати робочі обов'язки у віддаленому режимі, роботодавець може перевести їх на дистанційну роботу

Бажано у наказі зазначити контактні номери телефонів відділу кадрів та керівників у разі виникнення екстреної ситуації.

Ознайомити працівників з наказом можна, наприклад, засобами електронного зв'язку.

Міністерство соціальної політики України у своєму листі від 19.02.2019 (№ 30/1/204-19) говорить про те, що табель робочого часу для дистанційного режиму роботи необов'язковий. Але, якщо брати до уваги особливості діяльності контролюючих органів в Україні, можна порекомендувати працедавцеві такий облік все ж вести.

В таблиці обліку робочого часу варто ставити норми робочого часу, актуальні для вашого підприємства.

З огляду на таблицю обліку робочого часу, нараховуємо зарплату за фактично відпрацьовані дні, розраховуючи по окладу (ставці) або погодинної

тарифній ставці. Податки і соціальні внески утримуються у дистанційних працівників також, як і у тих, хто працює в приміщенні роботодавця. Виплата зарплати здійснюється у встановлені терміни не рідше 2 раз на місяць (ст. 115 КЗпП України).

### **Відпустки.**

У випадку, якщо дистанційна робота неможлива, а працівник не може втрачати заробітну плату, можна оформити для них щорічну або соціальну відпустку.

Окрім того, за згодою сторін працівник може піти у відпустку без збереження заробітної платні. Нагадаємо, термін тривалості такої відпустки під час карантину необмежений. Разом з тим варто пам'ятати, що:

- відпустка без збереження заробітної плати надається за згодою сторін з ініціативи працівника, а не працедавця. Примусове відправлення працівників у відпустку без збереження зарплати - порушення трудового законодавства;

- під час тривалості карантину термін перебування працівника у відпустці за власний рахунок не включається до 15 календарних днів, передбачених законом (коли йдеться про надання відпустки працівникам на час карантину відповідно до ст. 26 Закону про відпустки, слід також пам'ятати, що надати таку безоплатну відпустку працівникам можна лише за бажанням працівника, а не з ініціативи роботодавця). Нагадуємо, що Кабінет Міністрів України продовжив дію адаптивного карантину на території України до 31 березня 2022 року.

Окремо зазначаємо, що у статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» передбачене запровадження трудової повинності для осіб, які: є працездатними; не залучені до роботи в: оборонній сфері; сфері забезпечення життєдіяльності населення; осіб, які не закріплені за підприємствами, установами та організаціями на час воєнного стану.

Трудова повинність передбачає виконання робіт, які не вимагають спеціальної професійної підготовки.

### **Простій.**

Простій — це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 КЗпП).

Тобто, у випадку, коли виконання працівником його робочих обов'язків у дистанційному режимі неможливе, а дістатися на роботу працівники не мають можливості з об'єктивних причин, роботодавець може оголосити простій.

Відповідно до частини 1 статті 113 Кодексу законів про працю в Україні, оплата простою працівника здійснюється в розмірі не менше  $\frac{2}{3}$  тарифної ставки розряду або окладу працівника.

## **Звільнення.**

Розірвання трудових відносин розділяють на три види:

- з ініціативи працівника (ст. 38-39 КЗпП України.)
- за угодою сторін (п.1 ст. 36 КЗпП України.)
- з ініціативи власника (ст. 40-41 КЗпП України.).

Так, дійсно, однією з підстав припинення трудового договору також може бути призов або вступ працівника або власника — фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, але крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 КЗпП України.

При звільненні працівника з роботи, виплата всіх сум, що належать йому від роботодавця, провадиться в день звільнення. Такий порядок визначений статтею 116 КЗпП .

Днем звільнення вважається останній день роботи. У цей день працівникові має бути видана заробітна плата, включаючи оплату праці за останній день роботи, компенсація за невикористані дні відпустки.

### **Зверніть увагу!**

Якщо не може зв'язатись з працівником, який не прийшов на роботу, через відсутність зв'язку або інші причини, — проставляйте в таблиці обліку робочого часу відсутність кодом «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин»).

Коли зв'язок з працівником з'явиться та Ви отримаєте інформацію про причину відсутності працівника на роботі або відсутності зв'язку, дійте за обставинами.