



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 289-86-22; 289-70-60, факс: 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, рахунок UA388201720343180001000078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

16.03.2022 № 2824/0/2-22/57
На № від

Про особливості оплати праці, регулювання трудових відносин у соціальній сфері в умовах воєнного стану

Обласні, Київська міська державні адміністрації, військові адміністрації

Національна соціальна сервісна служба України

Міністерство соціальної політики у зв'язку з введенням воєнного стану Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2102, затвердженим Законом України від 24.02.2022 № 2102-IX, а також численними зверненнями місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, військових адміністрацій щодо особливостей оплати праці, регулювання трудових відносин у соціальній сфері в умовах воєнного стану, повідомляє.

Про оформлення працівників, які покинули територію бойових дій або знаходяться вдома

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника, який покинув територію бойових дій, або перебуває вдома, на дистанційну роботу.

Відповідно до частини першої статті 60² Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Згідно з пунктом 6¹ частини першої статті 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 „Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу”.

Водночас, згідно з частиною одинадцятою статті 60² КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та / або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або



уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП щодо переведення на іншу роботу, зміну істотних умов праці не застосовуються.

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, на нашу думку, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Якщо трудовий договір про дистанційну роботу не укладався, а працівника було на неї переведено наказом роботодавця, рекомендуємо з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи:

- визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо);
- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);
- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможлилюють належне виконання дистанційної роботи;
- інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Звертаємо увагу, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП, а працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомуникаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

За можливості може бути запроваджено також **гнучкий режим робочого часу та надомна робота** (стаття 60, 60¹ КЗпП).

З огляду на вищезазначене рекомендовано переводити працівників закладів соціального захисту дітей, які супроводжували дітей при їхньому переміщенні / евакуації до інших регіонів України / за кордон, у зв'язку з бойовими діями, , на **дистанційну роботу**.

Про оплати праці під час виконання роботи у штатному режимі або дистанційно

Відповідно до пункту 9 Типових правил внутрішнього службового розпорядку, затверджених наказом НАДС від 03.03.2016 № 50, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 25.03.2016 за № 457/28587, за ініціативою державного службовця і згодою його безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу (за наявності) такий державний службовець

може виконувати завдання за посадою за межами адміністративної будівлі державного органу. Для цього державний службовець повинен погодити у письмовій формі, зокрема засобами телекомунікаційного зв'язку, перелік відповідних завдань та строки їх виконання з безпосереднім керівником та керівником самостійного структурного підрозділу (за наявності).

Таким чином, законодавством визначено достатньо гнучкий спосіб виконання завдань за межами робочого місця (адмінбудівлі), при цьому основною умовою є своєчасне виконання завдань за посадою.

У згаданих випадках оплата праці здійснюється в повному обсязі відповідно до законодавства.

Про оформлення працівників, які не можуть вийти на роботу і не можуть виконувати її дистанційно

У разі можливості доцільно надати працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (статті 25, 26 Закону України „Про відпустки”).

Про направлення працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, „заднім числом” у відпустку

Наразі законодавством України заборонено направлення працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, „заднім числом” у відпустку.

Проте зазначений час неявки працівника у табелі обліку використання робочого часу доцільно відмічати умовним позначенням „Г” – інші причини неявок або „НЗ” – неявка з нез'ясованих причин. Після з'ясування обставин та встановлення поважності причин відсутності працівників, табель обліку використання робочого часу можна скорегувати.

Слід зазначити, що працівники, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не можуть бути звільнені відповідно до пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП за підставою „прогул”.

Така відсутність на роботі обумовлюється необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається відсутністю на роботі з поважних причин. Якщо не було оголошено простою, у такому випадку за працівниками зберігаються робоче місце та посада.

Про алгоритм дій у випадку, якщо підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів

У випадку якщо підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів, необхідним є оголошення простою.

Відповідно до статті 34 КЗпП простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відповідно до статті 113 КЗпП про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

- акт простою, в якому зафіксувати обставини, в наслідок яких виник простий, дату виникнення простою тощо;

- наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів, на які поширюється простий, у випадку, якщо простий не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою.

Якщо простий має цілодобовий (тижневий) характер, власник або уповноважений ним орган повинен у наказі обумовити необхідність присутності або відсутності працівника на роботі.

Згідно з вимогами статті 113 КЗпП час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

При цьому, доплата до рівня мінімальної зарплати при простої не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 №1774-VIII „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України”).

Слід зауважити, що відповідно до статті 98 КЗпП, статті 8, 13 Закону України „Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

Звертаємо увагу, що відповідно до частини другої статті 9 Закону України „Про правовий режим воєнного стану” Кабінет Міністрів України, інші органи державної влади, органи місцевого самоврядування здійснюють повноваження, надані їм Конституцією України, цим та іншими законами України.

Відповідно до частини третьої статті 5 Закону України „Про державну службу” дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом.

Так відповідно до статті 34 КЗпП України у разі відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, оголошується простий щодо окремих працівників або структурних підрозділів. В такому випадку відповідно до статті 113 КЗпП України, з урахуванням норм постанови Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221 „Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану” керівник державного органу, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи або організації, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, може самостійно визначати розмір оплати часу

простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу).

Принагідно інформуємо, відповідно до звернення Президента України від 01.03.2022 Урядом України прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 04.03.2022 № 199 „Питання надання у 2022 році застрахованим особам одноразової матеріальної допомоги у зв'язку із втратою частини заробітної плати (доходу), робота (економічна діяльність) яких тимчасово зупинена внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні”, якою погоджено виплату у розмірі 6 500 грн для тих, хто втратив роботу (можливість працювати).

Про алгоритм дій у разі, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

З огляду на вищевикладене, якщо роботодавець не має можливості забезпечити працівника необхідними умовами праці, останній не зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки.

У випадку наявності зв'язку з роботодавцем, а також наявності можливостей для цього, трудовий договір може бути розірваний відповідно до статті 38 КЗпП у строк, про який просить працівник, оскільки вважається, що ведення бойових дій у відповідній місцевості є поважною причиною для такого скорочення строку.

У випадку відсутності будь-яких контактів з роботодавцем, в тому числі і у випадку смерті роботодавця фізичної особи-підприємця або з інших причин, що унеможливилюють розірвання трудового договору, вважається, що в порядку окремого провадження, передбаченого Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК), може бути встановлено факт припинення трудових відносин.

Відповідно до частини сьомої статті 19 ЦПК окреме провадження призначено для розгляду справ про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав та інтересів особи або створення умов для здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав.

Відповідно до пункту 5 частини другої статті 293 ЦПК суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення.

Додатково інформуємо, що з набранням чинності Законом України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі” від 05.02.2021 № 1217-IX облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі

застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”.

Ведення трудової книжки при цьому здійснюється роботодавцем виключно за бажанням працівника.

Також зазначаємо, що відповідно до частини другої статті 21 КЗпП працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Варто зауважити, що відповідно до підпункту 1 пункту 3 Положення про Міністерство економіки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 № 459 „Питання Міністерства економіки” (зі змінами) одним з основних завдань Мінекономіки є, зокрема, забезпечення формування та реалізація державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.

Тому дані рекомендації розроблено на основі інформації, розміщеної на офіційному веб-сайті Мінекономіки, з ними можна ознайомитися на посиланням <http://surl.li/bmnha> (посилання скорочено для зручності) або обравши на сайті розділ „Головна” > „Діяльність” > „Умови праці” > „Відповіді на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу”.

Окремо повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, вони мають лише роз'яснювальний, інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

Заступник Міністра

Борис ЛЕБЕДЕВ