Школа резерву керівних кадрів закладів освіти м. Одеси

Окремі питання трудових відносин в умовах воєнного стану

Анастасія Кімлик, заступник начальника відділу кадрової та правової роботи Департаменту освіти та науки Одеської міської ради

Укладання трудового договору (ст. 2)

- форма трудового договору визначається за згодою сторін;

- умова про випробування працівника може встановлюватися для будь-якої категорії працівників;

- можливість укладати з новими працівниками строкові трудові договори, зокрема на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Розірвання трудового договору

З ініціативи працівника (ст. 4)	З ініціативи роботодавця (ст. 5)
- право працівника розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, у зв’язку з веденням бойових дій та існуванням загрози для життя і здоров’я (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури)	- можливість звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім соціальних відпусток для жінок) - незастосування норм ст. 43 КЗпП щодо погодження із профспілками (крім випадків звільнення працівників. обраних до них)

Облік часу роботи та відпочинку (ст. 6)

Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об’єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо)

Для працівників, яким встановлена скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень

П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень, час початку та закінчення щоденної роботи (зміни) встановлюється роботодавцем

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин

Незастосування норм ст. 53, ч. 1 ст. 65, ч. 3-5 ст. 67, ст. 71, 73, 78[1] КЗпП і ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР

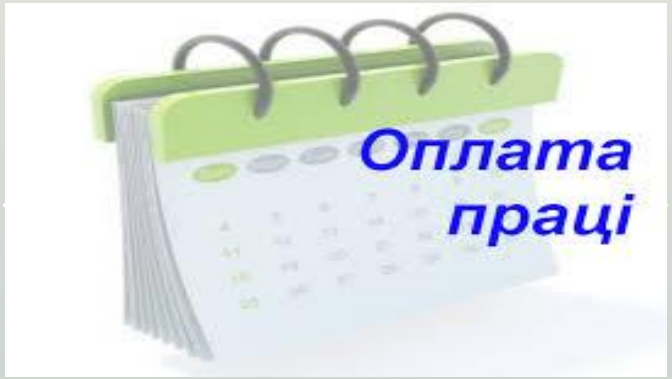
У разі встановлення підвищеної нормальної тривалості робочого часу праця оплачується в розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці

Переведення на іншу роботу (ст. 3)

Передбачено право роботодавця перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

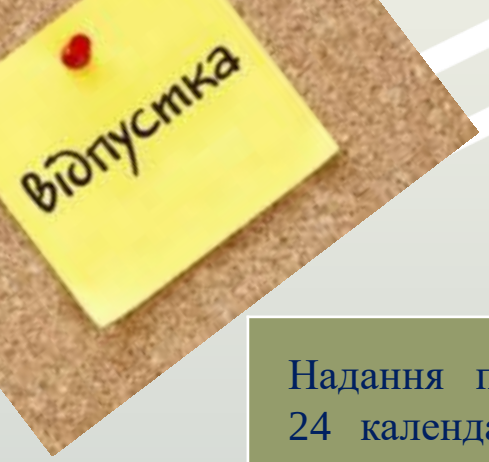
Оплата праці (ст. 10)

Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.



Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов’язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.



Відпустки (ст. 12)

Надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено 24 календарними днями за поточний робочий рік (частина відпустки, що перевищує цей термін, переноситься на «мирний» період)
Роботодавець може відмовити працівнику надати невикористані дні щорічної відпустки
Роботодавець може відмовити працівнику надати будь-який вид відпусток (крім відпустки у зв’язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури
Роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку
Роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, обов’язково надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в заяві, але не більше 90 календарних днів

Залучення до роботи жінок (ст. 9)	Дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних і жінок, які мають дитину віком до року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах
Організація кадрового діловодства (ст. 7)	У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником
Колективний договір (ст. 11)	Дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця
Діяльність профспілок (ст. 14)	Призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV (стосовно відрахування коштів підприємствами профспілкам на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу) та відповідні норми колективних договорів