

Трудові відносини та перевірки Держпраці під час воєнного стану

основні зміни 2022 року



Лектор: **Вікторія Поліщук** — адвокат, експерт з врегулювання індивідуальних та колективних трудових спорів, Голова Комітету з трудового права НААУ, лектор у Вищій школі адвокатури НААУ та Бізнес Школі КРОК, автор численних публікацій

ТЕМАТИКА ЗАХОДУ

1. Організації кадрової роботи в умовах воєнного стану. Дії роботодавця у разі втрати документів.
2. Комунікація з працівником. Оформлення трудових відносин з працівником, з якими неможливо вийти на зв'язок.
3. Дистанційна робота: що врахувати, обов'язкові умови.
4. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом: коли можливо, як скласти договір тощо.
5. Спрощені трудові відносини: в чому сутність та особливості.
6. Як звільнити працівника під час дії воєнного стану без наслідків (акцент на нові підстави). Як звільнити працівника, коли у роботодавця немає коштів на виплату розрахункових
7. Робочий час під час дії воєнного стану: (не) законні дії роботодавця.
8. Оплата праці під час дії воєнного стану
9. Відпустки під час дії воєнного стану
10. Переведення та зміна істотних умов праці, збільшення робочого часу, зменшення часу на відпочинок.
11. Призупинення трудових договорів: підводні каміння – судова практика
12. Бронювання працівників
13. Військовий облік
14. Перевірки Держпраці в умовах воєнного стану (підстави, предмет, недопуск, оскарження, захист для роботодавця)
15. Закон замість КЗпП: що вирішує.



НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- КЗпП – Кодекс законів про працю України.
- Закон № 2136 — Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX.
- Закон № 108 — Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.
- Закон № 504 — Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.
- Закон № 1882 — Закон України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 р. № 1882-IX.
- Закон № 3543 — Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 р. № 3543-XII.
- Закон № 877 — Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 р. № 877-V.
- Порядок № 1886/5 — Порядок роботи з електронними документами у діловодстві та їх підготовки до передавання на архівне зберігання, що затверджений наказом Міністерства юстиції України № 1886/5 від 11.11.2014 р.
- Порядок № 921 — Порядок організації та ведення військового обліку призовників і військовозобов'язаних, затверджений постановою КМУ від 07.12.2016 р. № 921.
- Практика Верховного Суду



ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ

У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

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.

(ст. 7 Закону № 2136)

На що звертаємо увагу?

1.Чи ведуться активні бойові дії? Див. Перелік територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні). Останні оновлення 04.10.2022 р. <https://decentralization.gov.ua/news/15571>

2.«Домовитися» означає локальний нормативно-правовий акт, який має бути прийнято на підприємстві. В умовах воєнного стану обов'язковою залишається вимога до роботодавця стосовно ведення достовірного обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЕЛЕКТРОННА КАДРОВА ДОКУМЕНТАЦІЯ

Установи зобов'язані створювати документи постійного та тривалого (понад 10 років) зберігання у двох формах: **паперовій, електронній**. Створення документів з кадрових питань (особового складу) в електронній формі **погоджується з відповідною державною архівною установою, архівним відділом міської ради**. Порядок встановлює загальні вимоги щодо впровадження електронного документообігу із застосуванням електронного цифрового підпису, організації роботи з електронними документами у діловодстві в державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності та щодо їх підготовки до передавання на архівне зберігання.

(п. 4 Порядку № 1886/5)

Установи можуть розробляти і затверджувати окремі регламенти роботи з електронними документами з врахуванням вимог цього Порядку, а також специфіки організації діяльності установи, характеристик технічних і програмних засобів, що функціонують в установі (п. 5 Порядку № 1886/5).

Робимо висновок. Якщо це документи постійного та тривалого зберігання, то ведемо у двох формах. Якщо це зона активних бойових дій, роботодавець визначає самостійно порядок ведення документів.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЕЛЕКТРОННА КАДРОВА ДОКУМЕНТАЦІЯ: УЗАГАЛЬНЮЮЧИЙ ВИСНОВОК

У разі, якщо підприємство планує перехід на електронний документообіг:

- 1.Інструкція з діловодства або Положення про порядок ведення діловодства
- 2.Особові справи та інша кадрова документація, строк зберігання якої понад 10 років, - підприємство веде у двох формах: паперовій та електронній
- 3.Документи мають оформлюватися у відповідності до ДСТУ 4163:2020, який було прийнято на заміну ДСТУ 4163:2003, та у відповідності до ДСТУ 9031:2020 Правила публікування інформації архівних документів

Робимо висновок. Сканований документ або електронні листи – це не є електронна кадрова документація



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

КОМУНІКАЦІЯ З ПРАЦІВНИКОМ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Позиція Мінекономіки:

Сторонам надали право у період дії воєнного стану самостійно визначитись з прийнятним для них способом створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин, в т.ч. і **про будь-який доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.**

Наполегливо рекомендую: визначити цей спосіб комунікації у відповідному наказі.

Див. окремо: постанову Київського апеляційного суду від 01.09.2022 р. у справі №761/9935/21 щодо переписки у viber



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОБМІН КАДРОВОЮ ДОКУМЕНТАЦІЄЮ: ПОЗИЦІЯ ВЕРХОВНОГО СУДУ

Електронні листи, які містять прохання конкретної особи про надання відпустки із подальшим звільненням, не вважаються належним підтвердженням такого волевиявлення. За відсутності попередньої згоди сторін трудових правовідносин на обмін офіційними документами засобами електронного зв'язку, такі документи мають подаватись у паперовій формі з оригінальним підписом автора документу, оскільки направлення заяви засобами електронного зв'язку не дає можливості іншій стороні встановити справжнє волевиявлення заявника.

(постанова Верховного Суду від 03.12.2018 у справі № 686/21222/16-ц)



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ДІЇ РОБОТОДАВЦЯ У РАЗІ ВТРАТИ ДОКУМЕНТІВ

Втрачені документи підлягають відновленню

- 1.Видаємо наказ про проведення аудиту кадрових документів та про створення комісії зі службового розслідування причин зникнення документів
- 2.Затверджуємо акт про втрату документів
- 3.Наказ про притягнення до відповідальності осіб, які винні у втраті документів (увага! Якщо є такі винні особи і на території не велись активні бойові дії чи регіон не був під окупацією).



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

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.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Це інтелектуальна праця

Працівник не прив'язаний до певного офісу та таймінгу. Однак, може бути і прив'язаним, якщо це гнучний режим робочого часу.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА

Укладення трудового договору про дистанційну роботу:

- ✓ місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- ✓ права та обов'язки, умови праці;
- ✓ правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- ✓ організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- ✓ тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- ✓ процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

Роботодавець у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними.

Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі.



ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ

Сам по собі факт написання заяви, в якій ОСОБА_1 повідомив роботодавця про його перехід на дистанційний режим роботи, не є підставою для невиходу на роботу, оскільки такий режим роботи повинен бути належним чином узгоджений та оформлений (наказом або розпорядженням).

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 17.06.2022 р. у справі № 336/795/21.

Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813613>

Робимо висновок. Для запровадження дистанційної роботи має бути наказ.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ

Суди не звернули уваги, що при прийнятті на роботу в ТОВ «Мові Хелсі» (у Київській області) позивачу не було визначене робоче місце, його робота не полягала у знаходженні в офісі роботодавця. Тривалий час він виконував таку роботу саме на зазначених умовах за відсутності у роботодавця офісу в м. Маріуполь, був забезпечений ноутбуком і телефоном, а також дистанційним доступом до системи управління відносинами з клієнтами (СКМ) для віддаленого виконання роботи, у тому числі за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 30.03.2022 р. у справі № № 264/7237/20.

Лінк:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/103844341>

Робимо висновок. Ще раз наказ!!!



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ

Відповідач не визначив її робоче місце, тому вона працювала дистанційно, перебуваючи у м. Вінниці, за місцем свого проживання та реєстрації.

Позивач дізналась про існування наказу про звільнення її з роботи за прогул без поважних причин з 02 жовтня 2018 року, з яким її не було ознайомлено. Посилаючись на те, що її безпідставно звільнено з роботи за прогул, оскільки вона працювала дистанційно, крім іншого, й у зв'язку з тим що відповідач не визначив її робоче місце.

На новий розгляд.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.06.2022 р. у справі 127/22587/20.

Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104957078>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом - це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.
(ст. 21-1 КЗпП)

Що важливо? Обов'язково зазначаємо про спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків; спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання у випадках, передбачених цією статтею; інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Форма: письмова



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

СПРОЩЕНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають:

- ✓ між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;
- ✓ або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Спрощений режим може на добровільних засадах застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання.

Ключове: добровільні засади



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

СПРОЩЕНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Укладення трудового договору при спрощених трудових відносинах

- 1. Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках. За відсутності письмового трудового договору не може бути застосований спрощений режим регулювання трудових відносин.**
2. Може бути електронний трудовий договір
3. Укладення трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця і подається повідомлення до органів Державної податкової служби України.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

СПРОЩЕНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Припинення трудового договору при спрощених трудових відносинах:

- ✓ у разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору (ст. 21 КЗпП)
- ✓ трудові відносини при спрощеному режимі регулювання трудових відносин можуть бути припинені або розірвані на підставі ст. 36, 38, 39, 40, 41 КЗпП або на умовах, передбачених у трудовому договорі.



ЗВІЛЬНЕННЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ. ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ

Працівниця мешкає у безпосередній близькості від зони проведення бойових дій та добиратися до робочого місця їй було небезпечно для життя та здоров'я, вона виконувала свої трудові обов'язки у повному обсязі дистанційно, про що адміністрації підприємства було відомо.

Суд зазначає, що невихід позивача на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не може мати наслідком звільнення за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за підставою «прогул».

Рішення Селидівського міського суду Донецької області від 01.08.2022 р. у справі
№ 242/1050/22 за позовною заявою до Приватного акціонерного товариства
«Центральна збагачувальна фабрика «Росія» про поновлення на роботі
Лінк на справу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105565597>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗВІЛЬНЕННЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ. ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ

Суд розглядом справи встановив, що починаючи з 10 квітня 2022 року по 24 квітня 2022 року ОСОБА_1 не з'явився на роботу, не маючи підстав для не виходу на роботу, оскільки наказ про надання йому відпустки без збереження заробітної плати роботодавцем не видавався та із АТ «Кривбасзалізрудком» не узгоджувався. Факт відсутності ОСОБА_1 на робочому місці з 10 квітня 2022 року по 24 квітня 2022 року підтверджується табелем робочого часу за квітень 2022 року по підприємстві відповідача, що не заперечувалось самим позивачем.

Відповідно до «Переліку територіальних громад, що розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні)» (з подальшими змінами), місто Кривий Ріг не було включено до «Переліку територіальних громад, що розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні)».

Рішення Жовтневого районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 10.08.2022 р. у справі № 212/2478/22

Лінк на справу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105662894>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЗВІЛЬНЕННЯ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ. ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ

Суд першої інстанції дійшов правильного висновку, що цілком обґрунтованими й підставними були побоювання ОСОБА_1, як мешканки прикордонного із Республікою Білорусь району, за життя і здоров'я своїх дітей. Відтак переконливими є доводи позивача про вивезення дітей з початку повномасштабного вторгнення за межі території Ратнівського району.

Саме такою метою ОСОБА_1 обґрунтовувала намір отримати відпустку, право на яку вона мала за законом, та у наданні якій роботодавцем було відмовлено невмотивовано.

Із показань свідка ОСОБА_6, головного бухгалтера Ратнівської ЦРЛ, та показань позивачки, допитаної як свідок, встановлено, що в обов'язки ОСОБА_1 входив облік паливно-мастильних матеріалів, нагальної виробничої потреби в її присутності на робочому місці не було, зважаючи на існуючу на той час взаємозамінюваність працівників.

Таким чином, ОСОБА_1 у період із 28 лютого 2022 року по 04 березня 2022 року була відсутня на робочому місці у зв'язку із веденням воєнних дій та необхідністю збереження свого та дітей життя і здоров'я. Відтак, суд першої інстанції обґрунтовано та підставно дійшов висновку, що відсутність позивача на роботі була зумовлена поважною причиною, тому ознак прогулу не містить.

Рішення Волинського апеляційного суду від 05.10.2022 р. у справі № 166/282/22

Лінк на справу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106703628>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

РОБОЧИЙ ЧАС ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Робочий час поділяється на такі види: нормальної тривалості; скороченої тривалості; неповний робочий час. Конкретна тривалість робочого часу встановлюється на рівні організації – через локальні нормативно-правові акти та за угодою сторін трудового договору.

Збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця (ст. 6 Закону № 2136).

Збільшення повинно бути обґрунтованим, перш за все, потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення (на об'єктах критичної інфраструктури).

Для встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня в період воєнного стану не потрібне рішення військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) або згода первинної профспілкової організації чи погодження місцевої ради.



ОПЛАТА ПРАЦІ

Роботодавець звільняється від відповідальності за затримку розрахунку зі співробітниками лише якщо доведе, що така затримка викликана бойовими діями або іншими обставинами непереборної сили. Надалі всю заборгованість у будь-якому випадку доведеться покрити.

(ст. 10 Закону № 2136 та приклад судової практики:
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/106750953>)

Згідно із правовою позицією Верховного Суду України, викладеної у справі № 6-64цс13, згідно із ч. 1 ст. 117 КЗпП в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у 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.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОПЛАТА ПРАЦІ: СУДОВА ПРАКТИКА

Про стягнення середнього заробітку за час виконання військового обов'язку та моральної шкоди

Середній заробіток працівника визначається відповідно до ст. 27 Закону № 108 за правилами, передбаченими порядком, який встановлюється Кабінетом Міністрів України, а саме постановою КМУ від 08.02.1995 р. №100.

Суд вважає необхідним позовні вимоги задовольнити, стягнувши із Товариства з обмеженою відповідальністю «Енергофінанс» на користь ОСОБА_1 компенсаційні виплати в розмірі середнього заробітку.

Рішення Миргородського міськрайонного суду Полтавської області від 30.09.2022 р. у справі № 541/1249/22

Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106638406>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОПЛАТА ПРАЦІ: СУДОВА ПРАКТИКА

В судовому засіданні встановлено, що неправомірними діями відповідача, а саме порушенням термінів здійснення розрахунку по нарахованій та невикплаченій заробітній платі, порушено, гарантоване ст. 43 Конституції України, право позивача на своєчасне одержання винагороди за працю, адже заробітна плата не виплачувалася, що призвело до моральних страждань позивача, який продовжує працювати в ДП «Неполоковецький комбінат хлібопродуктів», а наслідком невикплати всіх сум, що належать позивачу від підприємства, настало погіршення матеріального становища ОСОБА_1, що вимагало від нього додаткових зусиль для організації свого життя та пошуку коштів для забезпечення власного існування та утримання родини.

Рішення Кіцманського районного суду Чернівецької області від 04.10.2022 р. у справі №718/1854/22

Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106685501>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОПЛАТА ПРАЦІ: СУДОВА ПРАКТИКА

Станом на день розгляду справи позивачеві не була виплачена заборгованість по заробітній платі. Доводи відповідача про відсутність коштів у підприємства та тяжкий фінансовий стан не приймаються судом до уваги, оскільки сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

Таким чином, суд вважає, що позовні вимоги ОСОБА_1 в частині стягнення заборгованості по заробітній платі у сумі 142604,78 грн. є обґрунтованими та такими, що підлягають задоволенню.

Рішення Жовтотоводського міського суду Дніпропетровської області від 04.10.2022 р. у справі №176/1655/22

Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106575928>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОПЛАТА ПРАЦІ: ПРАКТИКА ЄСПЛ

Європейський Суд з прав людини у своїх рішеннях неодноразово констатував, що органи державної влади **не можуть посылатись на відсутність коштів як на причину невиконання своїх зобов'язань**. ЦЕ ОЗНАЧАЄ, ЩО З ПРАЦІВНИКОМ ЗА БУДЬ-ЯКИХ УМОВ ПОТРІБНО РОЗРАХУВАТИСЯ. А ЩО РОБИТИ З ФОРС-МАЖОРОМ?

Відповідно до рішень ЄСПЛ «Кечко проти України» (заява № 63134/00, пункти 23, 26) та «Ромашов проти України» (заява № 67534/01, пункт 43), реалізація особою права, яке пов'язано з отриманням бюджетних коштів, що базується на спеціальних та чинних на час виникнення спірних правовідносин нормативно-правових актах національного законодавства, не може бути поставлена у залежність від бюджетних асигнувань, тобто посилення органами державної влади на відсутність коштів, як на причину невиконання своїх зобов'язань, є безпідставними.

У рішеннях ЄСПЛ у справі «Терем ЛТД, Чечеткін та Оліус проти України» (заява № 70297/01) та у справі «Бакалов проти України» (заява № 14201/02) також зазначено, що відсутність бюджетних коштів, передбачених у видатках Державного бюджету України, не є підставою для звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання (пункти 48 та 40 цих рішень відповідно).



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОПЛАТА ПРАЦІ: ЩЕ ОДНА ПРАКТИКА

Якщо до 24.02.2022 р. була заборгованість зі сплати заробітної плати:

Від початку запровадження воєнного стану в Україні відповідачем прийнято рішення припинити роботу підприємства, 24.02.2022 видано наказ №24/П «Про початок простою». Листом від 28.02.2022 №2021/02.0-7.1 ТПП України засвідчила військову агресію Російської Федерації проти України як форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили). За таких обставин, з 24.02.2022 затримка розрахунку при звільненні з позивачем триває не з вини роботодавця (відповідача), а внаслідок ведення бойових дій.

Відтак, суд вважає за необхідне стягнути з відповідача на користь позивача середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за період з 02.12.2021 року по 23.02.2022 року, виходячи із середньоденної заробітної плати у розмірі 504,15 грн. У зазначений період на підприємстві кількість робочих днів складала 57 робочих днів. Таким чином, сума середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні становить 28736,55 грн. (57 днів x 504,15 грн.) з послідуємим утриманням з цієї суми податків і обов'язкових платежів. У задоволенні позову про стягнення середнього заробітку після 24.02.2022 слід відмовити за необґрунтованістю.

Рішення Ковпаківського районного суду м. Суми від 07.10.2022 р. у справі №592/4429/22
Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106686798>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОПЛАТА ПРАЦІ: ЩЕ ОДНА ПРАКТИКА

Суд установив, що позивач ОСОБА_1 з 25 січня 2021 року перебував у трудових відносинах з Акціонерним товариством «Сумське машинобудівне науково-виробниче об'єднання - Інжиніринг».

23 червня 2022 року позивач звільнився з роботи за власним бажанням (ст.38 КЗпП України).

Стягнути з Акціонерного товариства «Сумське машинобудівне науково-виробниче об'єднання - Інжиніринг» на користь ОСОБА_1 заборгованість по заробітній платі в сумі 35416 грн. 04 коп.

У частині стягнення з Товариства середнього заробітку необхідно відмовити через форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили).

Рішення Ковпаківський районний суд м.Суми від 07.10.2022 р. у справі №592/5150/22
Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106660578>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ОПЛАТА ПРАЦІ: ЩЕ ОДНА ПРАКТИКА

Із наданої позивачем довідки № 309 від 03.08.2022 року /а.с.15/ вбачається, що середньоденна заробітна плата ОСОБА_1 складає 844,34 грн.

Таким чином, оскільки позивач був звільнений з роботи 30 червня 2022 року, час затримки кінцевого розрахунку при звільненні, станом на 11 жовтня 2022 року, складає 73 робочих днів.

Отже, із відповідача на користь позивача слід стягнути середній заробіток за час затримки кінцевого розрахунку при звільненні в сумі 61636 грн. 82 коп. (844,34 грн./день * 73 робочих днів).

Доводи відповідача про відсутність коштів у підприємства та тяжкий фінансовий стан не приймаються судом до уваги, оскільки сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності. Таким чином, суд вважає за необхідне стягнути з відповідача на користь позивача всю суму середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, вважаючи її співмірною розміру заборгованості на день звільнення, та діям відповідача щодо якнайшвидшого погашення заборгованості.

Рішення Жовтоводського міського суду Дніпропетровської області від 11.10.2022 р. у справі №176/1757/22

Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106701147>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ЧИ СТЯГУЮТЬСЯ ІНФЛЯЦІЙНІ ВТРАТИ? ЩЕ ОДНА ПРАКТИКА

Статті 551 та 625 ЦК України розміщені в розділі "Загальні положення про зобов'язання" книги 5 цього Кодексу і визначають загальні правила відповідальності за порушення грошового зобов'язання та поширюють свою дію на всі види зобов'язань, якщо інше не передбачено спеціальними нормами, що регулюють суспільні правовідносини з виникнення, зміни чи припинення окремих видів зобов'язань.

У даному випадку відсутні підстави для застосування вимог ст.625 ЦК України щодо стягнення інфляційних, так як між сторонами виникли трудові правовідносини, які регулюються спеціальними нормами трудового права.

Оскільки правовідносини, що виникли між сторонами, врегульовані трудовим законодавством, а відповідач не є боржником по відношенню до позивача у цивільно-правових відносинах, тому позовні вимоги про стягнення компенсації інфляційних втрат в сумі 1680,95 грн. не ґрунтуються на приписах чинного законодавства, а тому задоволенню не підлягають.

Рішення Жовтководського міського суду Дніпропетровської області від 11.10.2022 р. у справі №176/1757/22

Лінк: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106701147>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Щорічна відпустка

24 календарних дня щорічної основної відпустки під час дії Закону № 2136 надається всього за будь який період, а не за кожен відпрацьований рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

Протягом дії воєнного стану роботодавець звільнений від обов'язку щодо надання працівнику відпустки тривалістю більш ніж 24 дні, коли більша тривалість відпустки передбачена працівнику законодавством, колективним і трудовим договором.



ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Щорічна відпустка за минулі періоди

В період воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки (абз. 3 ч. 1 ст. 12 Закону № 2136).

Водночас норми ч. 7 ст. 79, ч. 5 ст. 80 КЗпП та ч. 5 ст. 11, ч. 2 ст. 12 Закону № 504 у період дії воєнного стану не застосовують.

Роботодавець в період війни може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду 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.

Тож виходить, що роботодавець на свій розсуд може надати працівнику в умовах воєнного стану невикористані дні щорічної відпустки за попередні роки, але це його право, а не обов'язок.



ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Відпустка без збереження заробітної плати

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку відповідно до вимог ст. 25 Закону № 504.

Роботодавець не може відмовити у наданні відпустки без збереження заробітної плати на визначені законодавством строки таким категоріям працівників (крім працівників, що залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Види відпусток в умовах спрощеного регулювання трудових відносин

- 1) на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана повної тривалості з урахуванням встановлених КЗпП норм тривалості щорічних відпусток;
 - 2) за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором;
 - 3) заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.
- Всі інші види відпусток надаються відповідно до законодавства.



ВІДМОВА У НАДАННІ ВІДПУСТОК

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду 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.

Всім іншим працівникам, як у мирний час, так і під час дії воєнного стану, може бути відмовлено у наданні тільки тих відпусток, надання яких здійснюється за угодою між працівником і роботодавцем.



ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

- 1) переведення здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;
- 2) переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника);
- 3) оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.



ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: СУДОВА ПРАКТИКА

За відсутності заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати, відповідачем 14 червня 2022 рок було видано наказ №27-к, яким призупинено дію трудового договору з починаючи з 14 червня 2022 року до закінчення воєнного стану, який, вважаючи протиправним, посилаючись на положення діючого законодавства, позивач просив визнати протиправним та скасувати, а також стягнути на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 14.06.2022 по 12.10.2022 включно, а також витрати на професійну правничу допомогу в розмірі 6000,00 грн. та сплачений судовий збір у розмірі 992,40 грн.

Оцінивши досліджені в судовому засіданні докази в їх сукупності, врахувавши встановлені судом обставини, суд зауважує, що Міжгірською ДМШ не доведено належними та допустимими доказами законність та обґрунтованість оскаржуваного наказу. Зокрема не доведено, що на час його видання, існували обставини, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Тобто, що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника виконувати її.

Рішення Міжгірський районний суд Закарпатської області від 12.10.2022 р. у справі № 302/1014/22
Лінк на справу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106756765>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: СУДОВА ПРАКТИКА

Позивач ОСОБА_1 перебуває у трудових відносинах з відповідачем КП СОР «Паливкомуненерго», працює на посаді головного юрисконсульта. Наказом № 91-Л від 18.04.2022 р. КП СОР «Паливкомуненерго» «Про призупинення трудового договору з ОСОБА_1 » призупинено дію трудового договору з ОСОБА_1 з 19.04.2022 р. до відновлення можливості виконувати роботу, але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану.

Дослідивши в сукупності надані сторонами докази, оцінивши доводи сторін у справі, суд прийшов до висновку, що відповідачем не доведені законність та обґрунтованість оскаржуваного наказу, зокрема, що на час видання наказу існували обставини, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Тобто, що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника - виконувати її.

Рішення Ковпаківського районного суду м. Суми від 30.09.2022 р. у справі № 592/4480/22
Лінк на справу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561662>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: СУДОВА ПРАКТИКА

Підставами для призупинення дії трудового договору є, зокрема, відсутність можливості надання та виконання роботи. Як роботодавець, так і працівник, мають бути об'єктивно позбавлені можливості виконання обов'язків за трудовим договором.

Отже, в даній цивільній справі Відповідачем не надано відповідних належних та допустимих доказів, які б свідчили про неможливість виконання Відповідачем виробничих завдань та функцій установи, призупинення його діяльності, неможливість Позивача виконувати свої посадові обов'язки.

Сам по собі Наказ ДУ «Держгрунтохорона» «Про організацію роботи філій», на який в якості підстави призупинення трудового договору з Позивачем покликається представник Відповідача, не є належним доказом на підтвердження передбачених статтею 13 Закону № 2136 умов, за яких вказана норма права може бути застосована.

Рішення Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області від 29.09.2022 р. у справі № 344/7732/22

Лінк на справу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106622191>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: СУДОВА ПРАКТИКА

У судовому засіданні встановлено, що позивачка бажає та може виконувати покладені на неї обов'язки. КНП «ЦПМСД», як працювало, так і працює в звичному режимі, зі штатом працівників, усі виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва і майно КНП «ЦПМСД» не знищені, не пошкоджені, адже, в м.Прилуки активних бойових дій не відбувалось.

Оцінивши надані у справі докази, суд прийшов до висновку, що відповідачем не доведено законність та обґрунтованість наказу КНП «ЦПМСД», винесеного в особі директора ОСОБА_4 від 15.07.2022 за №50/ос, яким оголошено призупинення трудових відносин із ОСОБА_2 з 19.07.2022. Зокрема, не доведено, що на час видання оспорюваного наказу, існували обставини, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Тобто, що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника - виконувати її.

Встановлене судом свідчить проте, що вище зазначений наказ не відповідає положенням статті 13 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022 року "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", тому є незаконним і таким, що підлягає скасуванню.

Рішення Прилуцького міськрайонного суду Чернігівської області від 29.09.2022 р. у справі № 742/1751/22
Лінк на справу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561923>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: СУДОВА ПРАКТИКА

Відповідач не надав відповідних належних та допустимих доказів, які б спростовували заявлені позивачем позовні вимоги і свідчили б про неможливість виконання відповідачем виробничих завдань та функцій підприємства, призупинення його діяльності. До того ж, відповідач не надав суду рішення комісії про встановлення простою, який визнається таким, що виникне з вини працівників, комісією визначаються працівники, які можуть прибути на роботу але при цьому підприємство з об'єктивних причин не може надати їм роботу, передбачену їх посадовими (робочими) інструкціями (наказ від 24.02.2022№ 81,від 09.03.2022 № 86), а також доказів відсутності позивача на робочому місці до 01.04.2022 року.

Рішення Заводського районного суду м. Миколаєва від 08.08.2022 р. у справі № 487/1949/22:
Лінк на справу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105638973>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: СУДОВА ПРАКТИКА

Відповідно до наказу, призупинено дію трудового договору з ОСОБА_1 до відновлення можливості виконувати роботу, але не пізніше дня припинення або скасування військового стану. Таке рішення роботодавець був вимушений прийняти у зв'язку з тим, що обхід №3 знаходиться в безпосередній близькості до військового об'єкту (військова частина), який неодноразово піддавався ракетним та бомбовим ударам. Тобто, через військову агресію проти України роботодавець не в змозі забезпечити ОСОБА_1 безпечні умови роботи, а тому прийняття такого наказу стало вимушеним кроком.

Таким чином, суд вважає, дійсно склалися такі обставини, коли роботодавець не має можливості надати роботу, а працівник позбавлений можливості безпечно її виконувати.

Рішення Коростенського міськрайонного суду Житомирської області від 27.06.2022 р. у справі №279/1611/22.

Лінк на рішення: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104964969>



ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: СУДОВА ПРАКТИКА

Згідно Наказу Украероруху від 01 березня 2022 року №126 «Про впровадження режиму простою й оплати праці на період воєнного стану» на підприємстві з 01.03.2022 запроваджено режим простою до відповідного рішення. Тобто, наявність простою виключає можливість виконання робіт всім працівникам підприємства.

Таким чином, суд приходить до висновку, що Наказ від 31.03.2022 №169/о виданий Державним підприємством Обслуговування повітряного руху України в особі Дніпровського регіонального структурного підрозділу відповідно до вимог чинного законодавства України, а тому позовні вимоги не підлягають задоволенню у повному обсязі».

Рішення Амур-Нижньодніпровського районного суду м. Дніпропетровська у справі №199/1909/22 від 09.06.2022 р.

Лінк на рішення: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104838230>



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

БРОНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Основне джерело: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2022 № 194 “Деякі питання бронювання військовозобов’язаних в умовах правового режиму воєнного стану”.

Відстрочка від призову на військову службу під час мобілізації надається на строк, який не може перевищувати 6 місяців та підлягає анулюванню у разі закінчення строку її дії.

Новий лист Мінекономіки від 29.07.2022 р.: «строк дії відстрочки від призову яких закінчується та потребує повторного оформлення».



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

БРОНЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Кого не включаємо до пропозицій:

- ✓ які не перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією;
- ✓ які не перебувають на військовому обліку військовозобов'язаних (призовники;
- ✓ особи, які досягли граничного віку перебування в запасі;
- ✓ особи, які за станом здоров'я визнані непридатними до військової служби з виключенням з військового обліку тощо);
- ✓ які мають дефіцитну для Збройних Сил України військово-облікову спеціальність;
- ✓ які не підлягають призову на військову службу під час мобілізації на підставі ст. 23 Закону № 3543.



ЗАБОРОНА БРОНЮВАННЯ

Лист Міноборони від 11.03.2022 р. №220/1469:

- рядового, сержантського та старшинського складу: 003, 004, 008, 015, 016, 019, 021, 028, 029, 034, 035, 036, 037, 039, 047, 048, 054, 055, 058, 065, 069, 070, 071, 072, 110, 113, 117, 118, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 143, 144, 145, 146, 147, 153, 163, 178, 183, 184, 210, 216, 220, 221, 223, 225, 233, 234, 245, 248, 250, 251, 260, 261, 262, 265, 267, 307, 320, 323, 326, 333, 340, 379, 381, 382, 383, 403, 420, 460, 474, 500, 501, 502, 503, 507, 525, 527, 528, 530, 531, 538, 543, 544, 549, 550, 554, 569;
- офіцерського складу за групами ВОС: 02, 03, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 12, 14, 34, 44, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 70, 90.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

НЕ ЗАБРОНЮЮТЬ

Перелік професій: різноробочий, підсобний робітник, робітник фермерського господарства, робітник з благоустрою, робочий току, робітник з догляду за тваринами, прибиральник територій, прибиральник службових приміщень, сторож, двірник, транспортувальник, вантажник, фахівець з оперативного реагування, менеджер з питань регіонального розвитку, інспектор з охорони, старший охоронець, охоронець, черговий, комірник, помічник комірника, диспетчер, вагар, маляр, штукатур, облицювальник-плиточник, оброблювач птиці, оброблювач риби, оброблювач ковбасних виробів, свинар, зливальник-розливальник, грибовод, кухар, пекар, готувач кормів, годувальник великої рогатої худоби, доглядач великої рогатої худоби, завідувач агромагазину, підприємець, фахівець з методів розширення ринку збуту, помічник друкаря, менеджер з продажів, експерт, керівник сервісу, комплектувальник, юрисконсульт, член наглядової ради, член громадської організації, продавець продовольчих товарів, укладальник-пакувальник молодший програміст, начальник відділу, обліковець, робітник, комплектувальник, консультант, кур'єр, підмінний слюсар, інспектор з кадрів, брокер, виконавець робіт, помічник архіваріуса, фахівець з обліку договорів, фахівець з методів розширення ринку збуту, фахівець, діловод, заправник, заготівник основи для мийних засобів тощо.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК

Ведення військового обліку призовників і військовозобов'язаних за місцем роботи визначено на усіх підприємствах, незалежно від їх підпорядкування та форми власності.

На виконання вимог Порядку № 921 військові комісаріати інформуються за підписом керівника.

Форма інформування відповідних районних (міських) військових комісаріатів державними органами, підприємствами, установами та організаціями про призначення, переміщення та звільнення осіб, відповідальних за ведення військового обліку, не встановлена та може мати довільну форму, в т. ч. витяг із наказу.

Військовий облік громадян, з якими укладено договір цивільно-правового характеру, не ведеться.



ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК

Що мають здійснювати керівники:

- ✓ Перевірка при прийнятті на роботу у кандидатів військових документів;
- ✓ Оформлення особових карток;
- ✓ Повідомлення військоматів про зміну облікових даних;
- ✓ Ведення журналу обліку результатів перевірок стану військового обліку;
- ✓ Подання списків громадян, які підлягають приписці до призовних дільниць;
- ✓ Повідомлення військоматів про посадових осіб, які порушують військовий облік.



ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК

Особа, відповідальна за ведення військового обліку

лист від 25.12.2013 № 564/13/116-13 Мінсоцполітики:

«наділення працівника необхідними правами та підвищення відповідальності за доручену ділянку роботи, у разі відсутності посадових інструкцій на посади, що передбачаються у штатному розписі, слід вважати порушенням вимог законодавства про працю, за яке роботодавець може нести адміністративну відповідальність згідно з частиною першою статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення».

Обов'язки мають бути в посадовій інструкції.



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua

ПЕРЕВІРКИ ДЕРЖПРАЦІ

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються:

- ✓ за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої ст. 6 Закону № 877;
- ✓ за зверненням Київської міської військової адміністрації та обласних військових адміністрацій;
- ✓ у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих після 01 травня 2022 року.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів щодо усунення порушень, виявлених під час здійснення заходу державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП, не застосовуються.





Дякуємо за увагу!



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua



uteka.ua