



ОПЛАТА ПРАЦІ в КНП і БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ



Лістрова Світлана
незалежний експерт

Вебінар 01.08.2023

1. Оплата праці в КНП



Лістрова Світлана
незалежний експерт

1. Оплата праці в КНП

Чи може КНП і надалі оплачувати працю за Умовами № 308/519?

Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджені наказом Мінпраці МОЗ від 05.10.2005 № 308/519 розроблені відповідно до постанови КМУ від 30 серпня 2002 року № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери"

- 1. Система оплати праці має бути обов'язково на підприємстві: тарифна чи інша.**
- 2. Складові системи оплати праці: форми оплати праці, норми праці, розцінки, доплати, надбавки, премії, компенсації, заохочувальні виплати й умови їх встановлення.**
- 3. Основа для побудови системи оплати праці: мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) + міжпосадові (міжкваліфікаційні) співвідношення чи мінімальна базова величина + змінна величина, що залежить від кваліфікації та результатів роботи.**
- 4. Базові складові системи оплати праці – це тарифна сітка, схема посадових окладів, схема грейдових окладів, порядок визначення коефіцієнтів трудової участі для працівників, додаткова оплата у відсотках від обсягу виконаної роботи.**
- 5. Перелік надбавок, доплат, система преміювання, винагорода за підсумками роботи за рік, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.**

1. Оплата праці в КНП

Чи може КНП просто послатися у колдоговорі на Умови № 308/519?

1

У колдоговорі не можна просто послатися на Умови № 308/519 – цей наказ не поширюється на медичні КНП

2

У колдоговорі потрібно конкретно визначити *мінімальний посадовий оклад*, коефіцієнти та порядок встановлення окладів з урахуванням підвищень.

3

Чергування (не для бюджетних ЗОЗ) – це виконання роботи, не пов'язаної з основними обов'язками з наданням відгулу: години чергування не оплачуються, а вдень відгулу **проставляють «Р»**. постанова Секретаріату ВЦРПС «Про чергування на підприємствах і в установах» від 02.04.1954 № 233

4

Чергування здійснюються як у межах місячної норми робочого часу відповідних працівників за обліковий період, так і за її межами.

5

Оплати чергування не повинно бути у колдоговорі (Положенні про оплату праці)

1. Оплата праці в КНП

Як КНП встановити систему оплаті праці



У колективному договорі (Положенні про оплату праці) встановлюються, зокрема:

- **види підвищень і доплат**, їх граничні розміри та умови встановлення;
- **види надбавок**, їх граничні розміри та умови встановлення;
- **види премій**, періодичність виплати, механізм розрахунку, критерії та умови

1. Оплата праці в КНП

Поширені запитання щодо системи оплати праці

1. Чи може лікарня частково використовувати Умови № 308/519, а частково – ні?

Спочатку обираємо систему оплати праці, встановлюємо мінімальний посадовий оклад.

Якщо тарифна система оплати праці – міжпосадові співвідношення (тарифна сітка), тарифні коефіцієнти, перелік підвищень (можна взяти аналогічні з Умов № 308/519 і закріпити в колдоговорі).

Будь-яка система включає перелік надбавок, доплат, умови встановлення, преміювання.

2. Лікарня відійшла від наказу 308/519, склала новий штатний розпис, провела диференціацію окладів. Як тепер бути з оплатою 10 % за роботу з дезінфікуючими засобами?

Ця доплата має бути передбачена колдоговором чи положенням. Якщо належним чином розроблене Положення про оплату праці – таке питання не виникає.

3. Розробили і затвердили Положення про оплату праці наказом керівника і погодили на раді трудового колективу. Положення про оплату праці не включали в колдоговір як додаток, щоб потім не вносити постійно зміни на загальних зборах.

У колдоговорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, **форми і системи, розміри зарплати та (доплат, надбавок, премій та ін.);** гарантії, компенсації пільги (ст. 13 КЗпП).

1. Оплата праці в КНП

Підвищення посадових окладів (тарифних ставок) за шкідливі і важкі умови праці

Підвищення посадових окладів (тарифних ставок) у зв'язку зі шкідливими і важкими умовами праці, передбачене пп. 2.4.5 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затверджених спільним наказом Мінпраці і МОЗ від 05.10.2005 N 308/519 , **не вимагає проведення атестації** робочого місця за умовами.

1. Для застосування підвищення (по аналогії з пп. 2.4.5 Умов) потрібно:

- **передбачити таке підвищення в колдоговорі чи Положенні;**
- **визначити перелік підрозділів і працівників, для яких встановлюють таке підвищення;**
- **визначити розмір підвищення для різних структурних підрозділів і категорій працівників;**
- **розмір підвищення не обов'язково має бути таким, як визначено пп 2.4.5 Умов і додатком 3.**

2. Для певних структурних підрозділів категорій працівників можна одразу встановити підвищені посадові оклади з урахуванням шкідливих і важких умов оплати праці й не вводити підвищення.

1. Оплата праці в КНП

Підвищена оплата за небезпечні, шкідливі і важкі умови праці (ст. 100 КЗпП)

Атестація робочих за умовами праці провадиться відповідно до Порядку № 442 (з 06.07.2023 і до закінчення воєнного стану + 6 місяців вона не проводиться) з метою:

- 1) визначення шкідливих факторів на робочих місцях та заходів щодо їх можливого усунення;**
- 2) для встановлення гарантій щодо пільгового пенсійного забезпечення (ПКМУ від 24.06.2016 № 461);**
- 3) встановлення скороченого робочого часу (ПКМУ від 21.02.2001 № 163);**
- 4) щорічної додаткової відпустки - ст. 7 Закону України “Про відпустки” (ПКМУ від 17.11.1991 № 1290);**
- 5) встановлення доплати за шкідливі умови праці (постанова від 03.10.1986 N 387/22-78).**

1. Служба охорони праці та атестаційна комісія визначають потенційно небезпечні, шкідливі та важкі умови праці на робочих місцях, також аналізують результати попередньої атестації.

2. Атестаційна комісія визначає обсяг необхідних досліджень для атестації робочого місця.

3. Атестаційна комісія здійснює комплексну оцінку й визначає, які робочі місця можна віднести до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці.

4. У розділі III Карти умов праці визначають умови, а в розділі V - пропонуються пільги.

5. Вносять зміни до колективного договору: перелік робочих місць з шкідливими умовами і розмір доплати.

6. Встановлюють доплату за наказом керівника на підставі колективного договору та наказу про атестацію.

7. Ведуть облік робочого часу в таких умовах надання відпустки та визначення розміру доплати.

1. Оплата праці в КНП

Як встановити посадовий оклад виконувачу обов'язків директора КНП?

1. Посада директора КНП є вакантною й його обов'язки виконує інша особа

- Призначення виконуючим обов'язки керівника за вакантною посадою не допускається. Таке призначення виконувачем обов'язків можливе лише за рішенням вищестоячого органу управління (п. 2 Роз'яснення від 29.12.1965 № 30/39).
- Якщо орган управління призначає виконувача обов'язків за вакантною посадою - він же має визначити й його умови оплати праці (умови оплати за контрактом стосуються тільки директора КНП).

2. Посада директора КНП не є вакантною, його обов'язки виконує інший працівник КНП на час тимчасової відсутності

- Тимчасове виконання обов'язків може бути передбачено посадовою інструкцією медичного директора чи заступника директора КНП (але умови виконання та оплати визначає керівник).
- У наказі про тимчасове виконання обов'язків визначають з увільненням від основної роботи чи ні.
- Якщо без увільнення — **встановлюють доплату за тимчасове виконання обов'язків; якщо з увільненням - це тимчасове заступництво (замісництво).**

1. Оплата праці в КНП

Заступництво (замісництво) директора КНП

Тимчасовим замісництвом вважається виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, якщо це обумовлено виробничою необхідністю (п.2 Роз'яснення № 30/39).

«Тимчасовим замісництвом» є саме **виконання службових обов'язків за більш відповідальною посадою тимчасово відсутнього працівника**, коли це пов'язано з розпорядчими функціями, працівником, який працює на тому ж підприємстві, в установі, організації
лист Мінсоцполітики від 21.07.2011 № 590/13/84-11

Працівнику, що заміщує керівника, **виплачують (відповідно до умов колдоговору):**

- різницю між фактичним і посадовим окладом працівника, якого він заміщує;
 - нараховують премію на умовах і в розмірах, установлених за посадою працівника, якого заміщують. Премія може нараховуватися на посадовий оклад працівника і на різницю в окладах;
 - встановлюють доплати та надбавки, що були призначені працівникові, який тимчасово виконує обов'язки за більш відповідальною посадою, **в тому розмірі, у якому вони виплачувалися до призначення на тимчасове замісництво**
- лист Мінсоцполітики від 21.07.2011 р. № 590/13/84-11*

1. Оплата праці в КНП

Чи можна медичному директору КНП встановити підвищення за кваліфікаційну категорію?

За п. 2.4.1 Умов № 308/519 - За наявності кваліфікаційної категорії

1. Керівникам закладів охорони здоров'я, аптечних закладів, установ соціального захисту населення та їх заступникам з числа лікарів та провізорів посадовий оклад, що відповідає тарифному розряду за групою з оплати праці, підвищується за наявності кваліфікаційної категорії за спеціальністю "організація та управління охороною здоров'я" або "організація та управління фармацією":

а) керівникам та їх заступникам (лікарям, провізорам) - за спеціальностями "організація і управління охороною здоров'я" та "організація та управління фармацією", які мають:

- вищу кваліфікаційну категорію - на 44,9 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;
- першу кваліфікаційну категорію - на 31,9 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;
- другу кваліфікаційну категорію - на 24,1 відсотка тарифної ставки працівника I тарифного розряду;

Вимоги за Довідником № 78 для Медичного директора: Вища кваліфікаційна категорія за лікарською спеціальністю та за фахом "Організація і управління охороною здоров'я".

1 варіант - прописати аналогічну норму в колдоговорі у відсотках до тарифної ставки працівника I тарифного розряду чи до мінімальної посадового окладу (тарифної ставки), визначеної колдоговором?

2 варіант - встановити медичному директору більш високий оклад без прив'язки до кваліфікаційної категорії.

1. Оплата праці в КНП

Надбавки за вислугу років та за безперервний стаж роботи є обов'язковими?!

Постанова Шостого апеляційного суду від 30.07.2020 у справі № 580/859/20

ПОЗОВ КНП до Держпраці: Скасування приписів Держпраці в частині донарахування працівникам КНП обов'язкових виплат

СУД: - Це порушення законодавства про працю. **Неврахування вимог вищевказаних нормативно - правових актів у колективному договорі**, зокрема постанови КМУ від 29.12.2009 № 1418 (надбавка за вислугу років) і Умов № 308/519 (надбавка за безперервний стаж роботи), укладеному між адміністрацією та трудовим колективом КНП «...ЦПМСД», **не є підставою для ненарахування та не виплати вищезазначених надбавок.**

Розміри оплати працівників КНП не можуть бути нижче, ніж визначені постановою № 1418 і Умовами № 308/519, які є мінімальними.

Неврахування позивачем при виплаті працівникам надбавки за тривалість безперервної роботи та вислугу років погіршує умови, встановлені законодавством, а тому не може бути правомірною.

1. Оплата праці в КНП

Надбавка за вислугу років: кому виплачувати?

Порядок виплати надбавки за вислугу років медичним і фармацевтичним працівникам державних і комунальних закладів охорони здоров'я, затверджений постановою КМУ від 29.12.2009 № 1418: понад 3 — 10%, понад 10 — 20%, понад 20 — 30% посадового окладу.

Дія цього Порядку поширюється на медичних та фармацевтичних працівників, які працюють на зазначених у пункті 3 цього Порядку посадах **у будь-яких державних та комунальних установах, закладах, організаціях незалежно від підпорядкування і умови оплати праці яких визначаються відповідно до умов оплати праці працівників державних та комунальних закладів охорони здоров'я.**

Надбавка за вислугу років виплачується:

- керівникам закладів охорони здоров'я, їх заступникам з числа лікарів, заступникам головного лікаря з медсестринства, керівникам структурних підрозділів з числа лікарів, головним медичним сестрам;
- лікарям усіх спеціальностей, професіоналам з вищою немедичною освітою, що допущені до медичної діяльності в закладах охорони здоров'я;
- фахівцям з базовою вищою та неповною вищою медичною і фармацевтичною освітою усіх спеціальностей та помічникам ентомолога.

1. Оплата праці в КНП

Кому належить гарантія 20000 грн і 13500 грн, а кому - ні?

Постанова КМУ “Деякі питання оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних закладів охорони здоров’я” від 13.01.2023 № 28, діє з 14.01.2023

1. Установити, що:

1) в державних та комунальних закладах охорони здоров’я, які одержали ліцензію на право провадження господарської діяльності з медичної практики:

мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації **за виконану у повному обсязі місячну (годинну) норму праці** устанавлюється в межах фонду оплати праці **на рівні не менше:**

20000 гривень для осіб, які займають лікарські посади у **ЗОЗ** (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у **РПР** (крім фармацевтів-інтернів), **посади професіоналів у галузі охорони здоров’я у ЗОЗ та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров’я**; - **Переліки, затверджені наказом МОЗ від 28.10.2002 № 385**

13500 гривень для осіб, які займають посади у закладах охорони здоров’я, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до **посад фахівців** (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів) - **Випуск 78 "Охорона здоров'я", затвердженого наказом МОЗ України від 29.03.2002 117.**

Під час обчислення розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру **враховуються основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.**

1. Оплата праці в КНП

Кому належить гарантія 20000 грн і 13500 грн, а кому - ні?

Для фармацевта КНП (ЗОЗ) є гарантія; для фармацевта іншого (неаптечного) закладу - Ні.

Для лікаря-психолога та лікаря-психотерапевта КНП (ЗОЗ) є гарантія, для психолога - Ні.

Для біохіміка, лікаря-лаборанта - ТАК, для біолога - Ні.

Керівники, їх заступники, завідувачі, начальники структурних підрозділів? - Тільки лікарські посади

За виконану норму праці - враховуються виплати за відпрацьований час.

Стаття 2 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.

Розділ 2 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату від 13.01.2004 № 5.

Враховуються в 20 000 грн. і 13 500 грн. такі виплати:

- ▶ премія за місяць, квартал, півріччя, премія за рік (п. 2.2.2 Інструкції № 5);
- ▶ доплати за суміщення, тимчасове виконання обов'язків, за роботу у шкідливих умовах праці;
- ▶ надбавки за безперервний стаж роботи, надбавки за вислугу років;
- ▶ компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати (п. 2.2.8);

Не враховуються: мадопомога на оздоровлення, одноразова премія до свята чи ювілею, оплата надурочної роботи.

1. Оплата праці в КНП

Гарантії 20000 грн і 13500 грн у 2023: коли не поширюються

Гарантії не поширюються на медичних працівників, які залучені виключно до надання ПМД (лікарів або інших медичних працівників, які працюють під керівництвом таких лікарів), у разі, коли лікаря обрали **менше ніж 70% пацієнтів оптимального обсягу практики** первинної медичної допомоги.

Оптимальний обсяг практики ПМД: сімейний лікар - 1,800; терапевт - 2000; педіатр - 900.
Гарантії не поширюються на державні та комунальні ЗОЗ, які мають укладені з НСЗУ договори про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій - якщо витрати на оплату праці з нарахуваннями за поточний місяць, що розраховані відповідно до абзаців третього і четвертого **підпункту 1** цього пункту, перевищують 85% отриманих у поточному місяці грошових коштів з урахуванням накопичених залишків (пп. 3 п. 1 постанови № 28).

У такому разі мінімальний розмір оплати праці медичних, фармацевтичних працівників та фахівців з реабілітації державних та комунальних ЗОЗ встановлюється **в межах наявного фонду оплати праці, але у розмірі не менше ніж мінімальна заробітна плата**, яка передбачена законом про Державний бюджет України на відповідний рік.

лист МОЗ від 15.02.2023 р. N 25/3931/2-23

1. Оплата праці в КНП

Гарантії на період дії воєнного стану в зонах активних бойових дій - з 17.05.2023

1¹) на період воєнного стану, але не довше 31 грудня 2023 р.

на територіях активних бойових дій (розділ 2 Переліку), включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Мінінтеграції, **для яких не визначена дата завершення бойових дій**, мінімальний розмір оплати праці установлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

- **28000 гривень** для осіб, які займають **лікарські посади** у ЗОЗ (крім лікарів-інтернів), **посади фармацевтів** у ЗОЗ (крім фармацевтів-інтернів), посади **професіоналів** у галузі охорони здоров'я у ЗОЗ та посади **професіоналів з вищою немедичною освітою** у сфері охорони здоров'я;

- **18000 гривень** для осіб, які займають посади у ЗОЗ, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад **фахівців** (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);

- **9000 гривень** для осіб, які займають посади **молодшого медичного персоналу** в ЗОЗ;

Перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затверджений Мінінтеграції від 22.12.2022 № 309 (майже щомісяця оновлюється).

1. Оплата праці в КНП

Гарантії на період дії воєнного стану в зонах можливих бойових дій - з 17.05.2023

1¹) на період воєнного стану, але не довше 31 грудня 2023 р.

на територіях можливих бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Мінреінтеграції, **для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій**, мінімальний розмір оплати праці встановлюється в межах фонду оплати праці на рівні не менше:

- **23000 гривень** для осіб, які займають лікарські посади у ЗОЗ (крім лікарів-інтернів), посади фармацевтів у ЗОЗ (крім фармацевтів-інтернів), посади професіоналів у галузі охорони здоров'я у ЗОЗ та посади професіоналів з вищою немедичною освітою у сфері охорони здоров'я;

- **15500 гривень** для осіб, які займають посади у ЗОЗ, віднесені єдиними кваліфікаційними вимогами до посад **фахівців** (крім лікарів-інтернів та фармацевтів-інтернів);

- **8000 гривень** для осіб, які займають посади **молодшого медичного персоналу** в ЗОЗ.

Території можливих бойових дій **у розділі 1 Переліку** - наказ Мінінтеграції від 22.12.2022 № 309.

1. Оплата праці в КНП

Чи можна встановити лікарю надбавку за перевищення обсягу укладених декларацій?

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями **самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. **Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено**, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.**

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок, посадових окладів працівникам, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються роботодавцем з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті” ч. 2 і 3 ст. 97 КЗпП

Роботодавці разом з профспілкою (чи представниками трудового колективу) повинні визначити у колдоговорі чи Положенні про оплату праці):

- переліки та розміри й умови встановлення надбавок і доплат;
- як нараховувати надбавки, в тому числі за перевищення обсягу укладених декларацій;
- що є базою для нарахування надбавки та як визначається її розмір.

1. Оплата праці в КНП

Як оплачувати чергування у стаціонарі КНП та роботу у нічний час?

Чергування (не для бюджетних ЗОЗ) – це виконання роботи, не пов'язаної з основними обов'язками з наданням відгулу: години чергування не оплачуються, а в день відгулу проставляють «Р». - постанова від 02.04.1954 № 233

Чергування здійснюються як у межах місячної норми робочого часу відповідних працівників за обліковий період, так і за її межами.

Чергування вдома в денний та нічний час ураховується як півгодини за кожну годину чергування та оплачується, виходячи з посадового окладу, визначеного за пунктам 2.1-2.2, з урахуванням підвищення за кваліфікаційну категорію п. 5.1 Умов № 308/519 - суперечить чинному законодавству

Висновок 1: виконання роботи, передбаченої посадовою інструкцією не є чергуванням.

Висновок 2: “чергування” в стаціонарі і вдома - це робота за робочим графіком чи поза ним.

Висновок 3: оплата в межах норми - звичайні дні (годин) понад норму - надурочні.

Висновок 4: оплата годин роботи в нічний час оплачується однаково у всіх випадках.

1. Оплата праці в КНП

Чи повинно КНП встановити надбавку за престижність праці логопеду та практичному психологу?

Постановою КМУ «Про встановлення надбавки педагогічним працівникам дошкільних, позашкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів, вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, інших **установ і закладів** незалежно від їх підпорядкування» від 23.03.2011 № 373.

Надбавка за престижність праці встановлюється **в граничному розмірі 30% посадового окладу, але не менше 5%**, для педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної(професійно-технічної), вищої освіти, **інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування.**

КНП є комунальним некомерційним підприємством, а не закладом чи установою - тому постанова № 373 не поширюється на КНП. Можна передбачити аналогічну норму у власних локальних актах КНП.

Висновок: Якщо колдоговорі чи положенні про оплату праці передбачена надбавка за престижність педагогічним працівникам КНП - виплачуєте, якщо ні - не виплачуєте.

1. Оплата праці в КНП

Які премії та матдопомоги можна виплачувати працівникам КНП?

Умови преміювання, види премій та періодичність їх виплати визначаються у колдоговорі (Положенні про оплату праці чи Положенні про преміювання).

Премії можуть передбачати особистий вклад кожного і можуть розподілятися залежно від залучених обсягів надходжень.

Преміювання може враховувати перевищення обсягу укладених декларацій; кількість операційних втручань; обсяги лабораторних досліджень тощо.

Матдопомоги і винагороди - тільки передбачені колдоговором (Положенням про оплату праці).

Винагорода за підсумками року (річна премія)

Матеріальна допомога на оздоровлення (ПКМУ від 11.05.2011 № 524 не діє для КНП)

Матеріальна допомога на вирішення соціально-побутових питань

Якщо така виплата передбачена - КНП не втрачає статус неприбутковий статус:

КНП, яке виплачує надбавки, доплати та премії залежно від обсягу доходу, отриманого від НСЗУ, не втрачає статус неприбутковості — якщо перелічені виплати **є складовими заробітної плати й передбачені колдоговором.**

/

1. Оплата праці в КНП

Які премії та матдопомоги можна виплачувати працівникам КНП?

ІПК ДПС від 25.05.2023 № 1271/ІПК/99-00-21-02-02-06:

Без ризику втратити неприбуткову ознаку можна надавати передбачену колективним договором:

1) матеріальну допомогу, що має систематичний характер всім або більшості працівників:
на оздоровлення;

у зв'язку з екологічним станом (пп. 2.3.3 Інструкції № 5);

2) матеріальну допомогу разового характеру, яку підприємство надає окремим працівникам:
у зв'язку із сімейними обставинами;

на оплату лікування;

на оздоровлення дітей;

на поховання (п. 3.31 Інструкції № 5);

3) соціальну допомогу та виплати за кошти підприємства, установлені колективним договором: працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною;

на народження дитини;

сім'ям із неповнолітніми дітьми (п. 3.4 Інструкції № 5).

/

2. Оплата праці в бюджетних установах



Лістрова Світлана
незалежний експерт

2. Оплата праці в бюджетних установах

Доплати і надбавки педпрацівникам у 2023 році

Надбавка за стаж педагогічної роботи у наступних розмірах:

- понад 3 роки – 10% посадового окладу (ставки заробітної плати);
- понад 10 років – 20% посадового окладу (ставки заробітної плати);
- понад 20 років – 30% посадового окладу (ставки заробітної плати).

постанова КМУ від 31.01.2001 № 78

Надбавка за престижність педагогічної праці – постанова КМУ від 23.03.2011 № 373.

- у граничному **розмірі 30%** посадового окладу (ставки заробітної плати), але **не менше 5%**, педпрацівникам закладів дошкільної, позашкільної, загальної середньої, професійної (професійно-технічної), вищої освіти, інших установ і закладів незалежно від їх підпорядкування;
- надбавка встановлюється на весь обсяг педнавантаження, що виконується працівником;
- з 1 січня 2022 р. надбавка в розмірі не менше 25% посадового окладу (ставки заробітної плати) встановлюється педпрацівникам інклюзивно-ресурсних центрів.

2. Оплата праці в бюджетних установах

Доплати і надбавки педпрацівникам у 2023 році

Доплата за успішне проходження сертифікації – постанова КМУ від 19.02.2020 № 113

- в розмірі 20% посадового окладу (ставки заробітної плати) **протягом дії сертифікату.**

Підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності - постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391:

- **доплата за класне керівництво:** у 1-4 класах – в розмірі 20%, у 5-11 класах – в розмірі 25%;
- **доплата за перевірку письмових робіт:** з математики – 15%, з мови і літератури – 20%, іноземної мови, технічної механіки (конструювання) та креслення – 10 % посадових окладів (ставок заробітної плати), залежно від навчального навантаження; у 1-4 класах – 15 % **незалежно від навантаження;**
- **доплата за завідування навчальними (навчально-методичними) кабінетами,** ресурсними кімнатами, лабораторіями, спортивними залами чи майданчиками – **10-15%,** за завідування майстернями, кабінетами інформатики – **15-20%** посадових окладів (ставок заробітної плати);
- **доплата за роботу в інклюзивних класах (групах)** – **20%** посадового окладу (ставки заробітної плати) **за години роботи в цих класах.**

2. Оплата праці в бюджетних установах

Доплати і надбавки педпрацівникам у 2023 році

Підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності - постановою КМУ від 28.12.2021 № 1391 :

- **доплата за проведення позакласної роботи з фізичного виховання учнів – 10-40%** посадового окладу (ставки заробітної плати), **залежно від кількості класів у ЗЗСО**;
- **доплата за обслуговування комп'ютерної техніки** у закладах освіти, в яких створені кабінети інформатики – **10-15%** (ставки заробітної плати) тощо.

Підвищення посадових окладів (ставок заробітної плати) за педагогічні та інші звання:

- **за педагогічні звання** «вчитель-методист», «викладач-методист», «вихователь-методист», «майстер виробничого навчання I категорії» – **на 15%**;
- **за педагогічні звання** «старший вчитель», «старший викладач», «старший вихователь», «керівник гуртка – методист», «педагог-організатор-методист», «практичний психолог-методист», «старший вожатий-методист», «майстер виробничого навчання II категорії» – **на 10%***
- **за роботу в певних типах закладів освіти.**

2. Оплата праці в бюджетних установах

Сумісництво в закладах освіти

Перелік № 43 скасований, але є Інструкція № 102!

Лист МОН від 27.01.2023 № 1/1274-23 - продовжує діяти п. 91 Інструкції № 102:

- керівним працівникам закладів освіти надано право вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але не більше 9 годин та тиждень (360 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують **повний посадовий оклад (ставку)**;
- іншим працівникам закладів освіти надано право вести викладацьку роботу чи заняття з гуртками в цьому закладі, але в середньому не більше 12 годин на тиждень (480 годин на рік), якщо вони по основній посаді отримують **повний посадовий оклад (ставку)**;
- оплата проводиться **понад основний посадовий оклад (ставку) за тарифікацією**;
- за години викладацької роботи (занять з гуртками), виконані у зв'язку з виробничою необхідністю понад норму провадиться погодинна оплата за фактичну кількість, але не більше 240 годин на рік;
- викладацька чи гурткова роботи в межах, визначених п. 91 Інструкції № 102 не є сумісництвом;
- **право на педагогічну роботу з погодинною оплатою праці не більше 240 годин на рік для залучених працівників інших закладів, установ і підприємств у свій робочий час - втрачено!**

2. Оплата праці в бюджетних установах

Чи є викладацька та гурткова роботи за п. 91 Інструкції № 102 сумісництвом?

Стаття 102-1. Оплата праці за сумісництвом

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.

1. Інструкція про **порядок обчислення заробітної плати працівників освіти**, затверджена наказом Міносвіти від 15.04.1993 № 102 № 102 є нормативно-правовим актом у галузі освіти щодо обчислення оплати праці педагогам.
2. Вона застосовується у частині, що не суперечить нормативно-правовим актам вищої юридичної сили. Її норми були узгоджені з Переліком № 43 (який скасований).
3. Інструкція № 102 визначає порядок обчислення зарплати, а не порядок і умови прийняття на роботу.
4. КЗпП не передбачає особливих умов оформлення на роботу педагогічних працівників.

2. Оплата праці в бюджетних установах

Чи є викладацька та гурткова роботи за п. 91 Інструкції № 102 сумісництвом?

5. КЗпП не передбачає можливості виконувати роботу за різними посадами в один і той же час, окрім виконання обов'язків тимчасового відсутнього працівника з доплатою чи суміщення за вакантною посадою. У разі педагогічної роботи це заміна тимчасово відсутніх педагогів (у межах 240 годин на рік).

6. Інструкція № 102 не передбачає можливості виконувати таку роботу в основний робочий час.

7. У разі виконання роботи за іншою посадою на постійній основі у вільний від основної роботи час - це різні посади та сумісництво.

8. КЗпП вимагає належного оформлення на роботу і відображення руху про трудову діяльність в електронній формі в Реєстрі застрахованих осіб (ст 48 КЗпП) - ці відомості потрібні для призначення страхових виплат і пенсійного забезпечення .

2. Оплата праці в бюджетних установах

Викладач має 24 години навантаження по математиці і його довантажують 8 годинами по інформатиці: чи є тут сумісництво

1. Така робота відповідає визначенню сумісництва з ст. 102¹ КЗпП - це інша робота (різні посади) у одному й тому самому закладі й робота виконується у різний час.
2. У табелі обліку робочого часу має бути два окремих рядки: «Вчитель закладу загальної середньої освіти з математики (+ категорія)» і «Вчитель закладу загальної середньої освіти з інформатики (+категорія)».
3. Нарахування зарплати за кожною посадою має відбуватися окремо.
4. Обидві посади мають відображатися у додатку Д5 і Д1 Податкового розрахунку - ПФУ може вимагати наказ про призначення на іншу посаду.
5. Якщо це сумісництво постає питання про правомірність обчислення відпускних та нарахування лікарняних за посадою «Вчителя закладу загальної середньої освіти з інформатики (+категорія)».

2. Оплата праці в бюджетних установах

Педагогічна робота бібліотекаря і відпустка за сумісництвом

Бібліотекар має педагогічне навантаження.

- 1.** У школі відсутній наказ про прийняття на роботу педагогом, але у персоніфікації зазначали два види спеціального стажу для вислуги років.
- 2.** У трудовій книжці тільки запис про прийняття на роботу за основним місцем бібліотекарем (хоча як педагог працівник проходив кілька разів атестацію).
- 3.** ПФУ для врахування стажу для вислуги років вимагає підтвердження факту прийняття на роботу педагогом (за періоди до 2000 року).
- 4.** Формулювання з наказу у 2022 році: “Дозволити читати години географії зав.бібліотекою, в розмірі 7 годин в межах основного робочого часу. Оплату проводити згідно тарифікації”.
- 5.** Якщо Держпраці виявить такий наказ це неоформлення трудових відносин з сумісником.
- 6.** Якщо працівник обіймає дві посади - він має право на відпустку за кожною з цих посад.

2. Оплата праці в бюджетних установах

Чи виплачувати допомогу на оздоровлення вчителю-суміснику,

який за основним місцем роботи у відпустці до 3 років + неповна зайнятість?

1. Мінекономіки: Педагогічним працівникам, які працюють в одному або декількох закладах, виплата допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки - **тільки за місцем основної роботи в розмірі одного посадового окладу** (ставки заробітної плати) незалежно від тижневого (річного) навчального навантаження працівника і **лише за одним**, а не кожним, **місцем роботи**.

2. Мінсоцполітики: Надання матеріальної допомоги на оздоровлення працівникам, які працюють на умовах сумісництва, **на законодавчому рівні не врегульоване**.

3. Мінекономіки: кожному педагогічному працівнику виплачується **одна допомога для оздоровлення**, тому педагогам, які працюють на неповну ставку (за основною посадою), допомога на оздоровлення виплачується **у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати) незалежно від тижневого (річного) навчального навантаження**.

4. Мінекономіки: учителям, **які отримують пенсію за віком** і працюють **за строковим договором**, надається щорічна основна відпустка за графіком, затвердженим у закладі, та виплачується допомога на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу (ставки заробітної плати).

2. Оплата праці в бюджетних установах

Відпустка педагогам та допомога на оздоровлення

1. Вчитель прийнятий за строковим договором на час відсутності основного працівника пропрацював 5 місяців і йде в щорічну основну відпустку на 22 календарні дні. Чи надавати допомогу на оздоровлення?

Якщо це основне місце роботи за строковим трудовим договором - вчителю повинні надати допомогу на оздоровлення в розмірі посадового окладу (тарифної ставки) навіть до частини відпустки.

2. Чи має право директор не надати щорічну відпустку тривалістю 56 кал. днів, а лише на 24 кал. дні педагогу позашкільного закладу, у якому оголошений простій? Чи вправі директор не виплачувати цьому ж педагогу допомогу на оздоровлення?

Стосовно обмеження 24 к. дн. - це право керівника (директора позашкільного закладу) відповідно до ч. 1 ст.12 Закону № 2136.

Допомога на оздоровлення у розмірі посадового окладу виплачується всім педагогічним працівникам при наданні щорічної відпустки на підставі ст. 57 Закону про освіту.

2. Оплата праці в бюджетних установах

Щорічна відпустка педагогам - якщо був простій чи відпустка без збереження

Лист МОН від 12.06.2023 № 1/8371-23

Чи може взяти щорічну основну відпустку педагог під час простою?

Якщо працівник надасть заяву на надання щорічної основної відпустки або така відпустка в цей час передбачена графіком відпусток, немає підстав відмовляти у наданні відпустки.

Як оформити надання щорічної відпустки під час простою?

За наказом керівника простій переривається і працівнику надається щорічна основна відпустка. Після її закінчення, може бути знову запроваджений простій (якщо є для цього обґрунтування).

Чи зараховуються періоди простою працівників і відпусток без збереження зарплати зараховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?

Так - період простою зараховується, відпустки без збереження - за ст. 25 і 26 Закону про відпустки.

Чи виключати простій і відпустки без збереження зарплати з розрахункового періоду?

Так - період будь-якої відпустки без збереження, передбаченої будь-яким законом, і період простою, оплачений у меншому розмірі, ніж середній заробіток.

2. Оплата праці в бюджетних установах

Вчителя переведено з 01.09.2022 з однієї школи до іншої: який буде розрахунковий період для лікарняного

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни роботодавця, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40). ч. 4 і 5 ст. 36 КЗпП.

У разі переведення працівника з однієї школи до іншої на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП - трудові відносини припиняються за попереднім місцем роботи і його приймають на роботу на нове місце роботи (не пізніше наступного робочого дня).

Відповідно розрахунковий період визначають для:

відпустки - залежно від дати прийняття на нове місце роботи (робочий рік теж рахують від цієї дати)

лікарняних - місяці розрахункового періоду рахують від дати прийняття на роботу на нове місце роботи.

2. Оплата праці в бюджетних установах

Підвищення окладу посадовцям ОМС за роботу в зонах бойових дій

Постанова КМУ “Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану” від 25.04.2023 № 391 **поширюється тільки на державні органи**. Для органів місцевого самоврядування вона не є обов'язковою й носить рекомендаційний характер

Для застосування підвищуючих коефіцієнтів для окладів (таких як у пп. 1 п. 1 цієї постанови) ОМС

- 1) має бути прийнято рішення відповідною місцевою радою, яким визначається: у яких випадках застосовується підвищення окладів і в яких - ні та як воно взагалі встановлюється;
- 2) визначити Перелік посадових осіб та інших працівників виконавчого комітету міської ради, які здійснюють свої повноваження безпосередньо на території можливих чи активних бойових дій
- 3) прописати порядок застосування підвищення, скажімо: застосовується й якщо працівник перебуває у відрядженні;
- 4) який посадовий оклад використовувати для розрахунку відпускних, лікарняних, допомоги на оздоровлення;
- 5) якщо в рішенні є посиланням на Перелік № 309 - визначити механізм розрахунку та внесення змін до порядку та переліку - у зокрема, у разі вилучення території з вищезгаданого Переліку має бути закріплено в штатному розписі.

Переліку посадових осіб та інших працівників виконавчого комітету міської ради, які здійснюють свої повноваження безпосередньо на території можливих чи активних бойових дій, затвердженого розпорядження міського голови **недостатньо.**

2. Оплата праці в бюджетних установах

Додаткова відпустка посадовцям ОМС і держслужбовцям - якщо була тривала відпустка без збереження зарплати чи інша відсутність

2. Державним службовцям, які мають стаж державної служби понад п'ять років, надається додаткова відпустка тривалістю один календарний день. Починаючи з шостого року стажу державної служби ця відпустка збільшується на один календарний день за кожний наступний рік. Тривалість додаткової відпустки не може перевищувати 15 календарних днів.

3. Додаткова відпустка конкретної тривалості надається державним службовцям **після досягнення відповідного стажу державної служби**

Порядок, затверджений постановою КМУ від 06.04.2016 № 270

1. Установити, що:

посадовим особам місцевого самоврядування, **які мають стаж служби в цих органах понад 10 років**, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів, а починаючи з 11-го року ця відпустка збільшується на 2 календарних дні за кожний наступний рік. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки не може перевищувати 15 календарних днів;

Порядок, затверджений постановою КМУ від 27.04.1994 № 250

Висновок: додаткова відпустка надається - за наявності стажу державної служби (служби в ОМС) - повної тривалості (без підрахунку стажу для надання за відповідний робочий рік).

2. Оплата праці в бюджетних установах

Додаткова оплачувана діяльність для держслужбовців і посадовців ОМС

Законом № 1700 визначено, що на період дії воєнного стану державним службовцям (крім державних службовців категорії "А") та посадовим особам місцевого самоврядування (крім посадових осіб, посади яких віднесені до першої – третьої категорій) дозволено займатися:

іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, **якщо такі особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою.**

Трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини таких працівників у сфері підприємницької діяльності укладаються з **юрособами приватного права або фізичними особами – підприємцями**, щодо яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування **протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців.**

Такі особи **зобов'язані припинити зайняття іншою оплачуваною** (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) чи підприємницькою діяльністю **протягом 15 робочих днів з дня припинення простою або закінчення відпустки.**

2. Оплата праці в бюджетних установах

Хто може перевіряти дотримання законодавства у бюджетній установі

У бюджетних установах, ОМС, держорганах:

- дотримання бюджетного законодавства, законодавства про закупівлі — перевіряє Рахункова палата, Держаудитслужба, їх тероргани;
- дотримання податкового законодавства та про ЄСВ — ДПС і її тероргани - до 31.07.2023 був встановлений мораторій;
- дотримання законодавства про працю — Держпраці та її тероргани.

Держпраці має право проводити перевірки, але виключно на підставі:

- звернення працівників про порушення їх трудових прав;
- доручення Прем'єр-міністра України, зокрема, щодо дотримання строків виплати заробітної плати; звернення профспілок, ОМС чи держадміністрацій;
- в разі настання нещасного випадку на виробництві.

У період війни інспектуванню підлягають лише: оформлення трудових відносин; законність припинення трудових договорів; дотримання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» і невиконання приписів про усунення порушень після 01.05.2022 .

3. Карантин скасований: що змінилося



Лістрова Світлана
незалежний експерт

3. Карантин скасований: що змінилося для роботодавців

На які скасовані норми звернути увагу роботодавцю

Постанова від 27.06.2023 № 651 скасувала з 24 години 00 хвилин 30 червня 2023 року на всій території України карантин, установлений з метою запобігти поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19.

Що змінилося для роботодавців з 01.07.2023:

- ☐ карантинна відпустка без збереження зарплати за ст 26 Закону про відпустки — скасована;
- ☐ немає можливості дистанційної / надомної роботи без трудового договору в письмовій формі через карантин (можна тільки на підставі норм ч. 1 ст. 2 Закону № 2136: сторони визначають форму трудового договору);
- припинена виплата ковідної доплати медикам за постановою КМУ від 23.03.2020 № 246;
- скасована доплата в розмірі 20% посадового окладу за ЄТС медпрацівникам закладів освіти за постановою КМУ 03.02.2021 № 67.

3. Карантин скасований: що змінилося для роботодавців

На які скасовані норми звернути увагу роботодавцю

Що змінилося для роботодавців:

- □□ карантинна доплата працівникам соцзахисту належить **до 30.07.2023 включно**;
- □□ ковідні лікарняні при самоізоляції не прив'язані до строків карантину. Вони залежать від діагнозу і типу причини непрацездатності: діагноз - ОРВІ; причина непрацездатності - «10»;
- ковідні лікарняні у розмірі 100% медичним працівникам - «10 - Перебування в самоізоляції, обсервації під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2»;
- скасовані тимчасові доплати, які встановлювалися медикам, військовослужбовцям, нацгвардійцям, особам рядового та начальницького складу органів і підрозділів ДСНС та Нацполіції - **діє до 30.07.2023** (постанова КМУ від 29.04.2020 № 375);
- не діє продовження строків звернення до суду для вирішення трудових спорів за ст. 233 КЗпП.

3. Карантин скасований: що змінилося для роботодавців

Карантинні” відпустки без збереження зарплати скасовані

Стаття 26. Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті.

Закон України “Про відпустки” від 15.11.1996 № 504/96-ВР

Роботодавці мають перевірити:

- 1) у яких саме відпустках без збереження перебувають працівники та підстави для їх надання;
- 2) чи зазначена дата (подія) закінчення відпустки без збереження;
- 3) якщо відпустка надана - до закінчення чи на період дії карантину - працівник мав приступити до роботи за графіком 01 (03) липня чи оформити інший вид відпустки без збереження зарплати.

3. Карантин скасований: що змінилося для роботодавців

Запровадження гнучкого режиму роботи: правила оновлені

За письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може **встановлюватися гнучкий режим** робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми ч. 3 ст. 32 цього Кодексу не застосовуються ч. 1 і 2 ст. 60 КЗпП

Роботодавцю належить перевірити обставини встановлення гнучкого режиму робочого часу:

- якщо гнучкий режим робочого часу встановлений на підставі заяви працівника та наказу керівника (за погодженням) - зі скасуванням карантину нічого не зміниться;
- якщо гнучкий режим робочого часу встановлений з ініціативи роботодавця **“на час загрози поширення пандемії”** на підставі ч. 2 ст. 60 КЗпП - належить з 01.07.2023 заново оформити встановлення гнучкого режиму робочого часу на період дії воєнного стану.

3. Карантин скасований: що змінилося для роботодавців

Надомній робота у зв'язку з карантином за наказом - ні!?

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 надомна робота **може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору** про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються. ч. 8 ст. 60¹ КЗпП

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. *Закон № 2136*

ВИСНОВКИ:

1. Трудовий договір про надомну роботу може бути оформлений за наказом керівника - тільки до закінчення дії воєнного стану.
2. У наказі про запровадження надомної роботи потрібно визначити усі обов'язкові умови, що передбачені Типовим трудовим договором про надомну роботу.

3. Карантин скасований: що змінилося для роботодавців

Надомній робота у зв'язку з карантином за наказом - ні!?

У разі запровадження надомної роботи **робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем** у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини третьої цієї статті не застосовуються.

При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників **поширюється загальний режим роботи підприємства**, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. **Працівник, у разі використання своїх інструментів**, має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 цього Кодексу.

3. Карантин скасований: що змінилося для роботодавців

Дистанційна робота за наказом керівника: так можна чи ні?

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) роботодавця 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 цього Кодексу не застосовуються. ч. 8 ст. 60² КЗпП

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. *Закон № 2136*

ВИСНОВКИ:

1. Трудовий договір про дистанційну роботу може бути оформлений за наказом керівника - тільки до закінчення дії воєнного стану.
2. У наказі про запровадження дистанційної роботи потрібно визначити усі обов'язкові умови, що передбачені Типовим трудовим договором про дистанційну роботу.

3. Карантин скасований: що змінилося для роботодавців

Дистанційна робота за наказом: так можлива чи ні?

За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи **може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.**

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, 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.**

ч. 6-9 ст. 60² КЗпП

4. Оновлення трудового законодавства



Лістрова Світлана
незалежний експерт

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Коли атестація робочих місць за умовами є обов'язковою

Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджений постановою КМУ від 01.08.1992 № 442 діяв у повній мірі з початку дії воєнного стану та до 05.07.2023 (включно).

Зміни з 06.07.2023 дозволяють не проводити атестацію робочих місць за умовами праці - але й не забороняють це робити.

Якщо атестація робочих місць за умовами була розпочата до 05.07.2023 - її варто завершити.

Якщо було виявлено нові робочі місця з потенційно небезпечними шкідливими і важкими умовами праці - атестацію варто провести в загальному порядку.

Атестація робочих за умовами праці провадиться відповідно до Порядку № 442 з метою:

- 1) визначення шкідливих факторів на робочих місцях та заходів щодо їх можливого усунення;**
- 2) для встановлення гарантій щодо пільгового пенсійного забезпечення (ПКМУ від 24.06.2016 № 461);**
- 3) встановлення скороченого робочого часу (ПКМУ від 21.02.2001 № 163);**
- 4) щорічної додаткової відпустки - ст. 7 Закону України “Про відпустки” (ПКМУ від 17.11.1991 № 1290);**
- 5) встановлення доплати за шкідливі умови праці (постанова від 03.10.1986 N 387/22-78).**

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Чи можна не проводити атестацію робочих місць за умовами під час дії воєнного стану

Постанова КМУ від 30.06.2023 № 660 — набрала чинності **06.07.2023**. Атестація, строк проведення якої настав у період воєнного стану, **за рішенням роботодавця, погодженим із профспілкою, проводиться протягом шести місяців із дня припинення чи скасування воєнного стану** в Україні.

Результати атестації, проведеної до введення воєнного стану в Україні, **продовжують діяти та використовуються в період воєнного стану та протягом шести місяців із дня його припинення чи скасування.**

абз. 3 і 4 п. 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.08.1992 № 442

ВИСНОВКИ:

1. Результати атестації, проведеної до початку дії воєнного стану (до 24.02.2022) - є чинними і продовжують використовуватися - тільки якщо прийнято таке рішення.
2. Рішення про проведення атестації протягом 6 місяців після закінчення дії воєнного стану **приймає роботодавець за погодженням з профспілкою.**
3. У період з до 24.02.2022 по 06.07.2023 нормативно не була передбачена можливість не проводити і відстрочити атестацію. - **Чи дозволить ПФУ зарахувати пільговий стаж для пенсії?**

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Як шукати працівників з інвалідністю для нормативу

Порядок надання державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування осіб з інвалідністю затверджений постановою КМУ від 02.06.2023 № 553.

Роботодавець із дня виникнення в нього потреби та/або з дати відкриття вакансій, на які можливе працевлаштування осіб з інвалідністю, **надає інформацію центру зайнятості** за його місцезнаходженням в електронній або в паперовій формі (із засвідченням підписом керівника або уповноваженої ним особи). Інформацію надають **за формою звітності № 3-ПН**, затвердженою наказом Мінекономіки від 12.04.2022 № 827-22:

- 1) первинно — щоби проінформувати про потребу працевлаштувати осіб з інвалідністю;
- 2) уточнювально — в разі потреби на заміну первинної, щоб уточнити характеристики вакансії.

Роботодавець може **повідомити центру зайнятості про закриття вакансії (вакансій)**, надіславши відповідну інформацію в електронній формі на офіційну електронну адресу центру зайнятості або в паперовій формі (із засвідченням підписом керівника або уповноваженої ним особи).

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Які роботи можна виконувати в основний робочий час

Трудове законодавство передає можливість виконувати іншу роботу у свій основний робочий час:

- якщо посадовою (робочою) інструкцією передбачене виконання окремих обов'язків за іншою посадою (професією);
- якщо є вакантна посада і працівнику встановили доплату за суміщення посад (професій) з виконанням такої роботи у свій основний робочий час;
- якщо тимчасово відсутній колега - встановлюється доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника з доплатою за таку роботу (з виконанням такої роботи у свій основний робочий час);
- якщо працівник заміщує тимчасово відсутнього керівника (заступництво, замісництво) з увільненням від виконання основної роботи за посадою (з доплатою різниці в окладах);
- тимчасове переведення на іншу посаду (роботу) на короткий термін з поверненням після закінчення строку переведення на основну посаду.

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Які види робіт тепер стали сумісництвом без варіантів і чому

Які ознаки вказують на те, що робота має бути оформлена як сумісництво:

1. Робота виконується за різними посадами чи професіями й не може виконуватися одночасно.
2. Виконання роботи у різні часові проміжки
3. Якщо це 2 різні посади (професії) має бути оформлення трудових відносин на кожну посаду окремо - адже це різні умови праці та графіки роботи - різні трудові договори .
4. У разі зайняття посади має бути обов'язково виданий наказ про прийняття на роботу.
5. Роботодавці повинні відображати відомості рух у трудовій діяльності працівника у звітності з ЄСВ у складі Податкового розрахунку з метою ведення обліку трудової діяльності у електронній формі.
6. Якщо відображається спецстаж за двома посадами (професіями) - має бути оформлено прийняття на обидві посади.
7. Під час оформлення пенсії ПФУ вимагатиме підтвердити факт прийняття на роботу й може перевірити документацію на підприємстві.
8. Якщо працівник виконував роботу за іншою посадою й це не було оформлено - виникнуть запитання у Держпраці.
9. Якщо було оформлене сумісництво, але робота виконувалася в основний час - запитання у ПФУ.

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Які ризики у разі неоформлення сумісництва чи неналежного оформлення

Для роботодавця:

1. Трудовий договір за сумісництвом не укладався = неоформлення трудових відносин (перевіряє Держпраці).
2. Невірно розрахована сума зарплати
3. Оплата відпустки - неправильно: має бути окремо за основним місцем роботи і за сумісництвом.
4. Оплата лікарняних за сумісництвом не передана (за рахунок коштів ПФУ).

Для працівника:

1. Працівник втрачає право на відпустку - якщо її тривалість різна за різними посадами.
2. У разі неоформлення на посаду - стаж для вислуги років не рахується.
3. Під час оформлення пенсії ПФУ вимагатиме підтвердити факт прийняття на роботу для зарахування спецстажу для пільгового забезпечення та для пенсії за вислугу років.
4. Якщо робочий час збігається за основним місцем роботи та за сумісництвом - заробіток на роботі за сумісництвом можуть не врахувати при призначенні пенсії (ПФУ у таких випадках надсилає запит до Держпраці щодо перевірки).

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Лікарняні сумісників - так оплачувати перші 5 днів чи ні?

Мінсоцполітики у листі від 15.02.2023 № 494/0/290-23/54: перші п'ять днів тимчасової непрацездатності підлягають оплаті і за основним місцем роботи, і за сумісництвом. Адже п. 2 Порядку № 440** передбачено, що оплата днів тимчасової непрацездатності здійснюється за основним місцем роботи застрахованої особи ТА за місцем роботи за сумісництвом

Держпраці у листі від 15.03.2023 р. № 951/2/2.6-23а: Відповідно до пункту 2 Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця, затвердженого постановою КМУ від 26.06.2015 № 440 **оплата днів тимчасової непрацездатності здійснюється за основним місцем роботи застрахованої особи та за місцем роботи за сумісництвом у формі матеріального забезпечення, що повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу).**

ПФУ у листі від 22.02.2023 р. № 2800-030401-8/9174: страхувальник за місцем роботи за сумісництвом працівника для реалізації права застрахованої особи на страхову виплату у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності може керуватися інформацією з основного місця роботи працівника **про припинення діяльності страхувальника, оголошення простою, призупинення дії трудового договору, що підтверджується відповідними копіями наказів роботодавця за**

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Лікарняні з окупованої території і відпустка до 3 років

Законодавством не визначено переліку документів, які працівник/працівниця має подати до заяви про надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.<...> роботодавцю може бути надано будь-який документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується факт народження дитини. Рішення про надання зазначеної соціальної відпустки приймається роботодавцем з урахуванням наданих документів.

Держоргани та органи місцевого самоврядування, утворені відповідно до Конституції та законів України, їх посадові та службові особи на тимчасово окупованій території діють лише на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України (ч. 1 – 3 ст. 9 Закону України “Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України” від 15.04.2014 № 1207-VII).

Будь-які органи, їх посадові та службові особи на тимчасово окупованій території та їх діяльність вважаються незаконними <...>. Будь-який акт (рішення, документ), виданий органами та/або особами, передбаченими частиною другою цієї статті, є недійсним і не створює правових наслідків <...>

лист Мінекономіки від 08.06.2023 № 4706-05/27237-09

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Чи виплачувати індексацію у 2023 році?

ДЕРЖПРАЦІ: з 1 січня до 31 грудня 2023 року роботодавець **не зобов'язаний індексувати заробітну плату** працівника, навіть за умов якщо у працівника виникло на це право. <..> Проте, за наявності бажання, роботодавець може продовжувати нараховувати індексацію заробітної плати працівникам. Для цього йому необхідно внести відповідні зміни до колективного трудового договору, а саме що у 2023 році буде продовжено проведення індексації заробітних плат працівників. <..> .

Мінекономіки: у листах від 17.02.2023 № 477-05/6809-03 і від 21.02.2023 № 4707-05/7400-07: протягом 2023 року має зберігатися сума індексації зарплати та грошового забезпечення, яка виникла за період до січня 2023 року (до зупинення дії Закону).

Мінсоцполітики листом від 23.05.2023 № 35/0/214-23 підтримало позицію Мінекономіки, але зазначило, що цей лист носить інформаційний характер. Також нагадало, що Мінфін у листі від 16.12.2022 № 08040-11-5/30156 зазначив, що на 2023 рік зупинено дію Закону № 1282.

Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078:

14. Роз'яснення щодо застосування цього Порядку надає Мінсоцполітики.

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Особливості розрахунку відпускних у період дії воєнного стану

Час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався зарібок або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду. *абз. 6 п. 2 Порядку обчислення середньої зарібтної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 № 100*

ВИКЛЮЧАЮТЬСЯ з розрахункового періоду:

1. Усі види відпусток без збереження зарплати, передбачені законами.
2. Період відпустки по догляду за дитиною до 3 (6) років.
3. Період призупинення дії трудового договору (ст. 13 Закону № 2136).
4. Періоди військової служби (мобілізовані; строковики; резервісти; контрактники) - у разі, коли за працівником зберігається лише місце роботи і посада (ч. 3 і 4 ст. 119 КЗпП).
5. Простій з оплатою у розмірі 2/3 ставки (окладу), у розмірі окладу (якщо це передбачено кодоговором) чи у розмірі, меншому за середню зарплату.
6. Неоплачувані періоди тимчасової непрацездатності: сумісникам; по догляду за хворою дитиною до 14 років; період від направлення до огляду МСЕК; алкогольне сп'яніння, порушення режиму.
7. Вільні дні з 50% оплатою працівникам, що навчаються без відриву від виробництва (ст. 218 КЗпП).
8. Введення роботодавцем неповного робочого тижня як зміна істотних умов праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП).

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Коли рахувати середню зарплату з розрахунку МЗП?

Приклад 1

Працівник працює з повною зайнятістю.

Посадовий оклад - 6000 грн.

Працівник перебував з **1 травня 2022 по 30 червня 2023** у відпустці без збереження зарплати на підставі ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 і ст. 26 Закону про відпустки.

Приступив до роботи 3 липня 2023, а з 31 липня бере 5 к.дн. щорічної основної відпустки.

Посадовий оклад (6000 грн) < МЗП.

Розрахунок середньої зарплати:

$(6700 \text{ грн} \times 12) / 365 \text{ к.дн.} = \mathbf{220,27 \text{ грн.}}$

Приклад 2

Працівник працює з повною зайнятістю.

Посадовий оклад - 7000 грн.(> МЗП)

Працівник перебував з **1 травня 2022 по 31 травня 2023** у відпустці без збереження зарплати. Бере частину відпустки з 1 серпня.

Розрахунковий: серпень 2022- липень 2023.

За червень нараховано - 6200 (частина місяця дитяча відпустка), за липень - 6500 (були нараховані лікарняні).

Розрахунок середньої зарплати:

$(6500 \text{ грн} + 6200 \text{ грн}) / (30 \text{ к.дн.} + 31 \text{ к.дн.}) = \mathbf{208,20 \text{ грн.}}$

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Мобілізований працівник пропав безвісти: чи можна звільнити і коли?

Дата видання наказу (розпорядження) може не може збігатися з датою смерті працівника, але **дата звільнення повинна збігатися з датою смерті**, зазначеною у свідоцтві про смерть, чи з датою загибелі, якщо така зазначена в рішенні про оголошення особи померлою, чи з дати набрання законної сили рішенням суду про оголошення особи померлою або безвісти відсутньою.

У мирний час підставою для припинення трудових відносин на цій підставі залежно від обставин є:

- ☐ ● рішення суду про оголошення особи безвісно відсутньою;
- ☐ ● рішення суду про оголошення особи померлою;
- або свідоцтво про смерть, видане на підставі такого рішення.

Зниклими безвісти за **особливих обставин** є особи, зниклі безвісти у зв'язку із збройним конфліктом, воєнними діями, тимчасовою окупацією частини території України, надзвичайними ситуаціями природного чи техногенного характеру (ст. 1 Закону № 2505). Відомості про особу заносяться до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин і вона вважається зниклою безвісти за особливих обставин до моменту припинення її розшуку в порядку, передбаченому цим Законом.

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Найпоширеніші порушення під час війни

- неоформлення з фізичною особою (фактично працівником) трудових відносин;
- переведення працівника на іншу нижчеоплачувану роботу без його згоди;
- недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці, передбачених ст. 12 Закону про оплату праці, зокрема таких як: доплата до мінзарплати, індексація, доплата за роботу в нічний час, оплата надурочної роботи, незбереження середнього заробітку у випадках, передбачених законодавством;
- скасування доплат, надбавок і премій без належного оформлення відповідно до ч. 3 ст. 32 і ст. 103 КЗпП (під час воєнного стану з урахуванням норм ч. 2 ст. 3 Закону № 2136);
- введення неповного робочого часу без належних обґрунтувань (зміна в організації праці та виробництва) і без попередження про це працівників;
- застосування підсумованого обліку робочого часу без належного оформлення та попередження працівників про зміну режиму та графіків роботи;
- безпідставне призупинення дії трудового договору у період воєнного стану;
- звільнення за прогул, порушення трудової дисципліни без наявності обґрунтованих підстав і належного оформлення;
- звільнення працівника у зв'язку з відсутністю протягом 4 місяців і більше - за наявності з ним зв'язку;
- непроведення остаточних розрахунків при звільненні, у тому числі невивплата компенсації за невикористані відпустки.

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Найпоширеніші порушення в оплаті праці: судові рішення

Скасування надбавок, доплат - постанова ВСУ від 03.02.2020 у справі № 761/44461/19

Ситуація . Працівнику була встановлена надбавка за високі досягнення у праці у розмірі 50% посадового окладу, яка була скасована через відсутність на роботі з невідомих причин.

Висновок суду: скасування надбавки було безпідставним: відсутні факти, що підтверджують порушення трудової дисципліни та підстави для скасування надбавки. Наказ про скасування надбавки визнано незаконним.

Рішення суду: роботодавець має виплатити надбавку починаючи з моменту її скасування (адже скасування наказу автоматично поновлює її виплату).

Пониження розміру надбавки, невиплата премії - постанова ВСУ від 16.03.2020 у справі № 357/9161/17 і від 15.07.2017 у справі № 6-2790цс16

У цих випадках визначальну роль відіграють локальні акти роботодавця, що встановлюють порядок, розміри та умови встановлення доплат, надбавок, премій та інших виплат.

Суди часто відмовляють у задоволенні позовів працівників, якщо підстави для скасування (зменшення) надбавок, умови виплати премій були визначені відповідними положеннями.

Висновки судів: 1) Порядок встановлення надбавок, умови й підстави для їх скасування (зменшення) мають бути визначені колективним договором; 2) надбавки за високі показники в роботі, за складність і напруженість, виконання особливо важливої роботи не мають обов'язкового характеру; 3) якщо премія виплачується за певних умов - вона не є обов'язковою; 4) якщо надбавка встановлена на рік - з наступного року її виплата може бути припинена (зменшена).

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Найпоширеніші порушення в оплаті праці: судові рішення

Ситуація. Призупинення дії трудового договору з одним працівником підприємства (обґрунтування у наказі: відсутність умов для організації та виконання виробничого процесу).

(постанова Вінницького апеляційного суду від 01.12.2022 у справа № 149/1089/22).

Суд скасував наказ про призупинення дії трудового договору

Аргументи суду на користь працівника були такі:

- ☐ позивач може виконувати свою роботу за посадою, знаходиться по місцю свого проживання;
- ☐ робоче місце працівника розташоване в місцевості, що не відноситься до зони бойових дій, не є окупованою територією, де є неможливе надання та виконання роботи;
- ☐ підприємство продовжувало працювати весь час, протягом якого позивачці було призупинено дію трудового договору;
- ☐ іншим працівникам підприємства дію трудових договорів не призупиняли.

Рішення суду:

зобов'язати роботодавця нарахувати та виплатити середню заробітну плату за період з дня призупинення дії трудового договору по день фактичного допуску до роботи як оплату за час вимушеного прогулу.

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Найпоширеніші порушення в оплаті праці: судові рішення

Звільнення за прогул визнано законним.

Рішення Святошинського районного суду міста Києва по справі № 759/13805/22 від 23.05.2023 р.

Ситуація: була відпустка без збереження зарплати для догляду за дитиною до 6-ти років.

У березні 2022 працівниця мала приступити до виконання своїх обов'язків, але не з'явилася і не повідомила нічого.

Була складена **довідна записка** щодо відсутності на робочому місці, це задокументовано **Актами про відсутність працівника на робочому місці**. Спроби встановити зв'язок за телефоном та відвідування за домашньою адресою були невдалими, причини відсутності невідомі.

Відсутність працівника була зафіксована у табелі обліку використання робочого часу та оформлено актами відсутності зв'язку за телефоном і про результати відвідування за домашньою адресою.

Після 4 місяців відсутності зв'язку був виданий наказ про звільнення відповідно до пункту 8-3 ст. 36 КЗпП.

Потім було прийняте рішення змінити формулювання причини на “звільнення за прогул”.

Було складено Акт про відсутність працівника на робочому місці і змінено підставу звільнення на прогул.

Рішення суду: звільнення працівника за пунктом 4 частини 1 статті 40 КЗпП України є законним.

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Найпоширеніші порушення в оплаті праці: судові рішення

Дистанційна робота - тільки за погодженням з роботодавцем

ВСУ у справі про звільнення працівника за прогул: заява, якою працівник повідомив роботодавця про його перехід на дистанційний режим роботи, не є підставою для невиходу на роботу (такий режим роботи повинен бути належним чином узгоджений та оформлений наказом або розпорядженням).

Відсутність працівника була зафіксована у табелі обліку використання робочого часу та оформлена актами відсутності зв'язку за телефоном і про результати відвідування за домашньою адресою .

Верховний Суд в Постанові від 17.06.2022 року у справі № 336/795/21 р

Визнання звільнення за прогул законним - постанова ВСУ від 22.04.2020 у справі № 187/1469/18

Ситуація: працівник подав заяву про звільнення за власним бажанням не особисто, а надіслав - роботодавець звільнив його за прогул, оскільки заяву за його ствердженням не отримав.

Рішення суду: суд визнав звільнення законним та відмовив у задоволенні позовних вимог звільненому працівнику (порушення роботодавцем порядку), оскільки звільнення позивача з роботи у зв'язку із вчиненням ним прогулу без поважних на те причин.

4. Оновлення трудового законодавства: практичні аспекти

Найпоширеніші порушення в оплаті праці: судові рішення

Звільнення визнане незаконним - Постанова ВСУ від 07.09.2020 у справі № 761/20961/19

Ситуація. Працівника звільнили за п.3 ч.1 ст.40 КЗпП (систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або ПВТР) за невиконання розпорядження керівника.

Суд: проаналізував посадову інструкцію звільненого працівника: вона не містила прямого обов'язку працівника, виконувати завдання за розпорядженням керівника, за невиконання яких його було звільнено.

Аргументи суду: у разі звільнення за п. 3 ч.1 ст.40 КЗпП необхідна наявність сукупності таких умов:

- 1) порушення має стосуватися лише тих **обов'язків, які є складовими трудової функції** працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 2) невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, **скоєним без поважних причин умисно або з необережності**;
- 3) невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути **систематичним**;
- 4) враховуються **тільки дисциплінарні й громадські стягнення**, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їх статутів;
- 5) з моменту виявлення порушення до звільнення **може минути не більше місяця**.

Рішення суду: визнати звільнення незаконним.



Світлана Лістрова

