

НОВАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: АНАЛІЗ І ПРАКТИКА

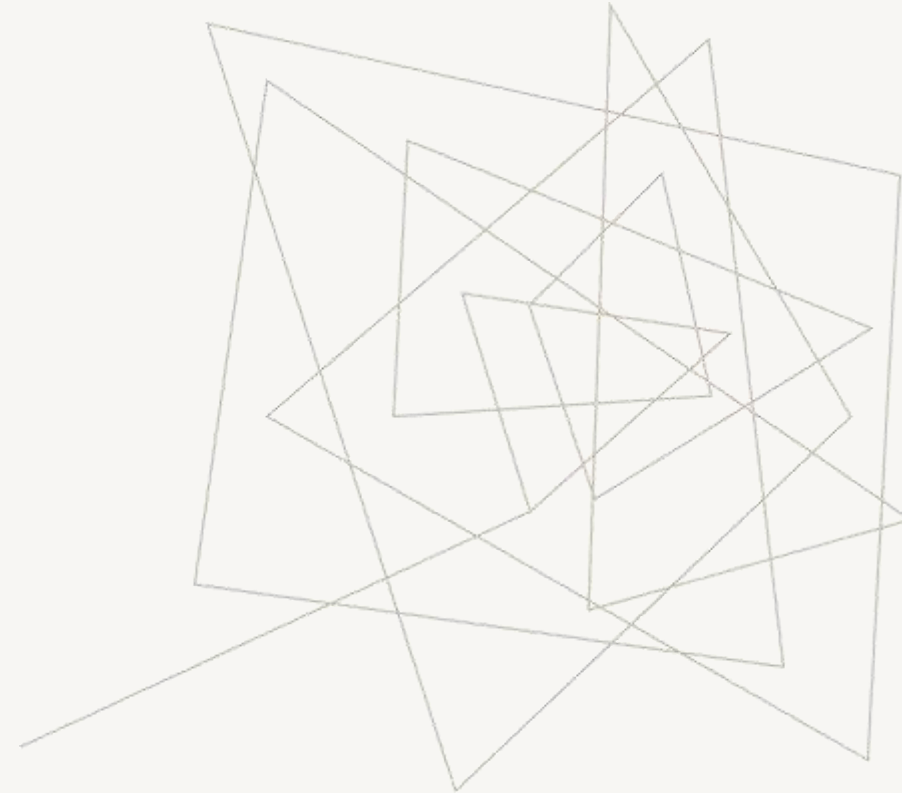
ЛІСТРОВА СВІТЛАНА

15.07.2025



КОМПЛЕКСНІ
БЮДЖЕТНІ
СИСТЕМИ

ВЕБІНАР ДЛЯ ПРЕДСТАВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ
УСТАНОВ



ПЛАН ВЕБІНАРУ

І. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

1. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану оновлені
2. Оновлений порядок призупинення трудового договору й його відновлення
3. Чи можна прийняти на роботу іншого працівника на час призупинення дії трудового договору?
4. Чи можна взяти відпустку під час призупинення дії ТД ?
5. Зміни в дистанційній і надомній роботі з травня!
6. Які зміни варто внести до ПВТР у зв'язку з оновленням трудового законодавства
7. Неоформлення трудових відносин: практичні приклади
8. Незаконне звільнення в пріоритеті: коли прийде Держпраці
9. Звільнення у зв'язку з відсутністю на роботі 4 місяці поспіль: де криються ризики?
10. Зниклий без вісти працівник: чи можемо звільнити?
11. Звільнення безвісно відсутнього чи визнаного померлим: порядок дій?
12. Звільнення з порушення правил поведінки: коли можливе?
13. Реорганізація з збереженням дії трудового договору: як діяти?

ВЕБІНАР ДЛЯ ПРЕДСТАВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ
УСТАНОВ

Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану оновлені зміни 14.06.2025

1. Уточнено, які саме роботодавці та на яких територіях можуть визначати самостійно порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів.

2. Обмеження для звільнення на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП на територіях активних бойових дій.

3. Встановлено обов'язок для сторін трудового договору постійно (у тому числі під час призупинення дії трудового договору) забезпечувати можливість комунікації та невідкладно (у строк не більше 10 календарних днів) інформувати іншу сторону трудового договору про зміну своїх контактних даних, зокрема адреси місцезнаходження (місця проживання), адреси електронної пошти (за наявності), номерів телефону тощо.

4. У разі призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором.

5. Особливості призупинення та відновлення дії трудового договору, тривалість призупинення, строки і повідомлення у разі відновлення дії трудового договору.

І. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО : НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Відсутніх на роботі працівників з територій бойових дій не можна звільнити за прогул?

3. У період дії воєнного стану працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, який відсутній на роботі, не підлягає звільненню на підставі пункту 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України.

Час відсутності на роботі такого працівника не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

ч. 3 ст. 5 Закону від 15.03.2022 № 2136-IX у редакції Закону 01.05.2025 № 4412

Це нова норма, яка:

- забороняє звільнення за прогул без поважних причин відсутніх на роботі працівників, робоче місце яких розташоване на територіях активних бойових дій;
- неявки на роботу працівника, робоче місце якого на території активних бойових дій, є поважною причиною відсутності;
- території активних бойових дій визначають згідно з актуальним Переліком територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженим наказом Міністерства розвитку громад та територій України від 28.02.2025 № 376.

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО : НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Зміни в діловодстві та обміну документами між працівником і роботодавцем

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів на територіях активних та можливих бойових дій, перелік яких затверджений у порядку, встановленому законодавством, визначається роботодавцем самотійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

ч. 1 ст. 7 Закону від 15.03.2022 № 2136-IX у редакції Закону 01.05.2025 № 4412-IX

Роботодавці можуть самотійно визначати порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів

— **на територіях активних та можливих бойових дій;**

— **Перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією затверджений наказом Міністерства розвитку громад та територій України від 28.02.2025 № 376 (далі - Перелік № 376).**

Зміни в діловодстві та обміну документами між працівником і роботодавцем

Стаття 7. Особливості обміну документами...

3. **Кожна із сторін трудового договору зобов'язана постійно** (у тому числі під час призупинення дії трудового договору) **забезпечувати можливість комунікації з нею та невідкладно (у строк не більше 10 календарних днів) інформувати іншу сторону трудового договору про зміну своїх контактних даних, зокрема адреси місцезнаходження (місця проживання), адреси електронної пошти (за наявності), номерів телефону тощо.** Виконання цього обов'язку забезпечується:

роботодавцем - шляхом **внесення відповідних змін до відомостей про нього, що містяться в Єдиному державному реєстрі** юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань (ЄДР);

роботодавцем - фізичною особою, яка не є підприємцем, - **шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження** (місця проживання), адресу **електронної пошти** та/або **за номером телефону працівника**;

працівником - шляхом надсилання інформації на адресу **місцезнаходження роботодавця або адресу електронної пошти роботодавця, зазначені в ЄДР**. У разі відсутності у працівника можливості надіслати інформацію засобами поштового зв'язку та/або технічними засобами електронних комунікацій роботодавець може бути повідомлений з використанням засобів телефонного зв'язку шляхом надсилання **текстового повідомлення на офіційний номер телефону роботодавця**.

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Зміни в діловодстві та обміну документами між працівником і роботодавцем

Стаття 7. Особливості обміну документами...

<...> 4. У разі якщо одна із сторін трудового договору не виконує вимогу, передбачену частиною третьою цієї статті, здійснення іншою стороною трудового договору комунікації за останніми відомими їй адресою місцезнаходження (місця проживання), адресою електронної пошти або номером телефону вважається належним виконанням такою стороною вимоги щодо повідомлення іншої сторони трудового договору.

У разі відсутності поштового зв'язку та/або технічних засобів електронних комунікацій за останніми відомими контактними даними визначена законодавством вимога щодо повідомлення такої сторони про **виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення/розірвання трудового договору не застосовується.**

Роботодавець у разі ненадання працівником актуальної інформації:

- **може надсилати повідомлення працівнику за останніми відомими адресою місця проживання, адресою електронної пошти або номером телефону - вважається, що роботодавець виконав свій обов'язок щодо повідомлення працівника належним чином;**
- **за відсутності комунікації за відомими контактними даними - немає обов'язку повідомляти про виникнення/припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення/розірвання трудового договору.**

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Зміни в діловодстві та обміну документами між працівником і роботодавцем

II. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

2. Установити що:

- **роботодавці зобов'язані протягом 60 календарних днів** з дня набрання чинності цим Законом у разі розміщення неактуальної інформації в ЄДР **оновити відомості про своє місцезнаходження та інформацію про засоби комунікації** для здійснення зв'язку з ними;
- **роботодавці - фізичні особи, які не є підприємцями, зобов'язані протягом 60 календарних днів** з дня набрання чинності цим Законом у разі зміни інформації про їх адресу місцезнаходження (місця проживання) та/або інформації для здійснення зв'язку з ними **надіслати таку інформацію на адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та/або за номером телефону працівника;**
- **працівники, які у період дії воєнного стану були відсутні на роботі протягом 90 календарних днів поспіль та/або робочі місця яких розташовані на тимчасово окупованих територіях** відповідно до Переліку від 28.02.2025 № 376 , зобов'язані **протягом 60 календарних днів з дня набрання чинності цим Законом надіслати роботодавцю актуальну інформацію** про засоби комунікації з ними, адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та номери телефонів.

Закон України від 01.05.2025 № 4412-IX

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Що потрібно зробити роботодавцям і працівникам до 12.08.2025 (включно)

Роботодавці – юридичні особи та ФОП повинні оновити до 12.08.2025 (включно) відомості в ЄДР про:

— **своє місцезнаходження**

— **та інформацію про засоби комунікації** для здійснення зв'язку з ними;

Зміна відомостей до ЄДР про місцезнаходження та зміна інформації для здійснення зв'язку з юрособою. – форми заяв - наказ Мінюсту від 18.11.2016 № 3268/5

Працівники, які у період дії воєнного стану були відсутні на роботі протягом 90 календарних днів поспіль та/або робочі місця яких розташовані на тимчасово окупованих територіях відповідно до Переліку від 28.02.2025 № 376 зобов'язані до 12.08.2025 (включно) **надіслати роботодавцю актуальну інформацію про:**

— адресу проживання (місця місцезнаходження);

— адресу електронної пошти;

— телефонів;

— засоби зв'язку (месенджери тощо).

Вимога щодо повідомлення строною вважається належним чином виконаною у разі здійснення іншою стороною трудового договору комунікації за останніми відомими їй адресою місцезнаходження (місця проживання), адресою електронної пошти або номером телефону.

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Оновлений порядок призупинення трудового договору й відновлення

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що **виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.**

Під час та за період призупинення дії трудового договору **роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати** (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, **оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій непрацездатності**, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися **за ініціативи однієї із сторін сукупно на строк не більше ніж 90 календарних днів** під час дії воєнного стану (враховуючи строки його продовження). **з 14.03.2026**

За згодою сторін строк призупинення дії трудового договору може бути продовжений на строк понад 90 календарних днів, але не більше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану.

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Призупинення трудових відносин: нові правила

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

1. <...>

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору не позбавляє його сторони права припинити трудовий договір з підстав, визначених законом.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням.

Після закінчення строку призупинення дії трудового договору, визначеного абзацами третім і четвертим цієї частини, дія трудового договору відновлюється в повному обсязі. У разі неможливості виконання сторонами трудового договору, дію якого відновлено, передбачених ним обов'язків цей трудовий договір припиняється з підстав, визначених законом.

У разі припинення трудового договору роботодавець зобов'язаний провести розрахунок із працівником, а також видати трудову книжку (за умови зберігання трудової книжки у роботодавця) не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги. У разі відсутності доступу до трудової книжки або її втрати роботодавець зобов'язаний видати працівнику дублікат трудової книжки в порядку та строки, встановлені законодавством.

ст. 13 Закону № 2136

Після сплину 90 календарних днів трудовий договір поновлюється автоматично – варто видавати наказ про поновлення дії трудового договору (якщо у наказі про його призупинення не встановлено дату).

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Які норми Закону № 2136 запрацюють пізніше?

З 14.03.2026

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін сукупно на строк не більше ніж 90 календарних днів під час дії воєнного стану (враховуючи строки його продовження). *абз 3. ч. 1 ст. 13 Закону № 2136*

Наказ (розпорядження) роботодавця, яким визначено строк призупинення дії трудового договору, що перевищує строк, передбачений абзацом третім частини першої цієї статті, втрачає чинність наступного дня після закінчення строку, визначеного законом, крім випадку його продовження за домовленістю сторін". *абз 2 ч. 2 ст. 13 Закону*

Стаття 16. Державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю у період дії воєнного стану **нова редакція з 14.03.2026**

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині дотримання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цькування) та законності припинення трудових договорів.

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) з питань вчинення мобінгу (цькування) не можуть здійснюватися одночасно з позаплановими заходами державного нагляду (контролю) з будь-яких інших питань.

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТ ВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Новації трудового законодавства під час воєнного стану з 14.06.2025

1. Роботодавці самостійно встановлюють: — порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання:

- на територіях бойових і можливих бойових дій;
- Перелік — у наказі від 28.02.2025 № 376.

2. Обмін контактними даними між роботодавцем і працівником є обов'язковим - протягом 60 к. дн.:

- роботодавці мають оновити відомості про своє місцезнаходження та інформацію про засоби комунікації в ЄДР;
- працівники, які у період дії воєнного стану були відсутні на роботі протягом 90 календарних днів поспіль та/або робочі місця яких розташовані на тимчасово окупованих територіях надіслати роботодавцю актуальну інформацію про засоби комунікації з ними, адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та номери телефонів.

Кожна із сторін зобов'язана постійно (у т. ч. під час призупинення дії трудового договору) забезпечувати можливість комунікації з нею та невідкладно (у строк ≤ 10 к. дн.) інформувати іншу сторону про зміни.

3. Якщо неточні чи відсутні контактні дані:

— комунікації за останніми відомими їй адресою місцезнаходження (місця проживання), адресою електронної пошти або номером телефону вважається належним виконанням такою стороною вимоги щодо повідомлення іншої сторони трудового договору;

— за відсутності поштового зв'язку та/або технічних засобів електронних комунікацій за останніми відомими контактними даними — визначена законодавством вимога щодо повідомлення такої сторони про виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення (розірвання) трудового договору не застосовується.

4. У період дії воєнного стану працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, який відсутній на роботі:

- не підлягає звільненню п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП.
- час відсутності на роботі такого працівника не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи для щорічної відпустки.

Новації трудового законодавства: застосовуємо на практиці

Ситуація 1. Місцезнаходження роботодавця на території, яку внесли до Переліку від 28.02.2025 № 376.

Роботодавець може видати наказ про організацію діловодства **з питань трудових відносин**, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання (без дотримання обов'язкових вимог законодавства).

Ситуація 2. Територію виключили з Переліку від 28.02.2025 № 376

Роботодавець має дотримуватися усіх вимог чинного законодавства у т. ч.: КЗпП, Правил 1000/5, Інструкції № 58.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. **У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника**, крім інформації, визначеної [пунктом 4](#) частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею. *ч. 3 ст. 29 КЗпП*

Ситуація 3. Працівник був відсутній на роботі протягом 90 календарних днів поспіль та/або робоче місця яких розташовані на тимчасово окупованих територіях з Переліку № 376 не оновив контактні дані до 12.08.2025

Роботодавець — для комунікації і повідомлення використовує останні відомі йому адреси місцезнаходження (місця проживання), адреси електронної пошти (за наявності), номерів телефону тощо.

Ситуація 4. Роботодавець не може зв'язатися з працівником: відсутній поштовий зв'язок та/або технічних засобів електронних комунікацій за останніми відомими контактними даними

Роботодавець може не повідомляти працівника про виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення/розірвання трудового договору.

НОВАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ЗАСТОСОВУЄМО НА ПРАКТИЦІ

Працівник, робоче місце якого
на території активних бойових
дій, відсутній на роботі

1. Фіксуємо відсутність на роботі
(початок чи щодня) і в таблиці обліку
робочого часу - "НЗ"

2. Фіксуємо спроби зв'язатися з
працівником (періодично)

3. За можливості можна затребувати
пояснення у працівника щодо
відсутності

4. Незалежно від наявності
/відсутності зв'язку і пояснень такі
періоди не визнаються прогулами з
неповажних причин.

Чи можна звільнити працівника на підставі
п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП?

Пункт 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП - через **відсутність**
працівника на роботі та **інформації про причини такої**
відсутності понад чотири місяці поспіль?

Умова 1 – відсутність працівника на роботі протягом 4
місяців поспіль

Умова 2 – відсутність будь-якої інформації про
причини відсутності

Перебування на окупованій території чи на території
бойових дій –відомі причини відсутності чи ні?

5. Період відсутності не оплачується і
не зараховується до стажу для
щорічної відпустки

НОВАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ЗАСТОСОВУЄМО НА ПРАКТИЦІ

Працівник не погоджується на
подовження дії призупинення

Які можуть бути підстави для звільнення?

Звільнення за настання певних обставин:

Пункт 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП – закінчення дії строкового трудового договору.

Пункт 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП – відмова працівника від зміни істотних умов праці чи переведення в іншу місцевість.

Пункт 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП – через **відсутність** працівника на роботі та **інформації про причини такої відсутності** понад чотири місяці поспіль.

Звільнення з ініціативи працівника:

Пункт 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП – за згодою сторін.

Стаття 38 КЗпП – за власним бажанням.

Звільнення з ініціативи роботодавця:

Пункт 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП – у разі змін в організації праці і виробництва (у т. ч. скорочення).

Пункт 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП – у разі неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

НОВАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ЗАСТОСОВУЄМО НА ПРАКТИЦІ

Що змінилося в оформленні призупинення дії трудового договору?

Призупинення трудового договору тепер можливе за умови:

- 1) що це пов'язано зі збройною агресією проти України;
- 2) коли виключена можливість обох сторін виконувати обов'язки за трудовим договором.

Ситуація 5. З працівником призупинено дію трудового договору більше року тому. Як дотримуватися сукупного 90-денного строку?

Відлік 90-денного строку під час дії воєнного стану починається лише з 14.03.2026 - коли почне норма абз. 3 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136.

Ситуація 6. За скільки роботодавець має повідомити працівника про відновлення дії трудового договору?

Роботодавець повинен за 14 календарних днів (**було - 10**) до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

За яких умов призупинення дії трудового договору може тривати більше 90 днів?

Це можливо за згодою сторін, але не довше, ніж до припинення чи скасування воєнного стану.

Тобто рішення про подовження призупинення трудового договору роботодавець не може прийняти одноосібно - працівник має надати згоду.

Ситуація 7.

Закінчився строк призупинення дії трудового договору у межах 90 к дн і працівник не дає згоду на подовження чи немає можливості погодити

1. Трудовий договір подовжується автоматично.
2. У разі неможливості виконання сторонами трудового договору, дію якого відновлено, передбачених ним обов'язків цей трудовий договір припиняється з підстав, визначених законом.

Призупинення чи припинення дії трудового договору?

Трудовий договір призупиняється — якщо жодна зі сторін не може виконувати свої обов'язки;

Приклад 1: Місце проживання працівника чи місцезнаходження установи/підприємства знаходиться на території активних бойових дій.

Підприємство/ установа до релокації призупиняє дію трудових договорів.

Приклад 2: Працівник ймовірно перебуває на окупованій території, але немає точної інформації і зв'язок з ним відсутній.

Роботодавець може виконувати свої обов'язки — **зафіксувати початок відсутності працівника на роботі**, - можливе припинення трудових відносин на підставі п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП через відсутність працівника на роботі та інформації **про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль**

Приклад 3: Працівник перебуває на окупованій території (виконував роботу дистанційно), але поганий зв'язок і є проблема з розрахунками по зарплаті

Неможливе продовження виконання обов'язків обома сторонами, але у цьому випадку — доцільне припинення трудового договору.

Приклад 4: Працівник перебуває за кордоном і працює дистанційно, роботодавець хоче скасувати дистанційний режим, працівник — не згоден.

Призупинення дії трудового договору неможливе — тільки припинення трудового договору на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП з вихідною допомогою.

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО : НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Чи можна призупинити дію з кількома працівниками, коли решта працюють?

Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що **виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.** ч 1 ст. 13 Закону 2136

1. Які умови для призупинення дії трудового договору?
пов'язано зі збройною агресією проти України (це має прозвучати в наказі про призупинення дії трудового договору).
2. **Роботодавець не має можливості виконувати свої обов'язки за трудовим договором.**
3. **Працівник не має можливості виконувати свої обов'язки за трудовим договором.**

Призупинення трудового договору:

- обставини розглядаються окремо для кожного працівника;
- для працівників в однакових умовах і з однаковим місцем проживання (перебування) діють однакові умови).

Як працівник може оскаржити призупинення дії трудового договору?

Працівник може оскаржити призупинення дії трудового договору:

- 1) до Держпраці;
та / або
- 2) в судовому порядку, звернувшись з позовом до суду.

Скарга до Держпраці подається

- 1) Самостійно працівником;
 - 2) Через профспілку.
- Держпраці розглядає скаргу, аналізуючи зміст наказу та обставини й може винести роботодавцю припис про:
- про скасування наказу про призупинення дії трудового договору;
- Або
- про усунення порушення іншим способом.

Працівник може звернутися до суду з оскарженням дій роботодавця, пов'язаних з трудовим договором, до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Строк для звернення – 3 місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

1. Припис Держпраці є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з моменту його отримання.

2. Якщо роботодавець не згоден з приписом – він може оскаржити припис у судовому порядку в адмінсуд за місцем реєстрації роботодавця чи місцезнаходженням територіального органу Держпраці.

Строк для оскарження припису Держпраці - **10 календарних днів з моменту отримання** (фактичного вручення/надходження) припису.

Як працівник може оскаржити призупинення дії трудового договору?

Працівник може оскаржити призупинення дії трудового договору:

- 1) до Держпраці;
та / або
- 2) в судовому порядку, звернувшись з позовом до суду.

Скарга до Держпраці подається

- 1) Самостійно працівником;
- 2) Через профспілку.

Держпраці розглядає скаргу, аналізуючи зміст наказу та обставини й може винести роботодавцю припис про:

— про скасування наказу про призупинення дії трудового договору;

Або

— про усунення порушення іншим способом.

Працівник може звернутися до суду з оскарженням дій роботодавця, пов'язаних з трудовим договором, до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Строк для звернення – 3 місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

1. Припис Держпраці є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з моменту його отримання .

2. Якщо роботодавець не згоден з приписом – він може оскаржити припис у судовому порядку в адмінсуд за місцем реєстрації роботодавця чи місцезнаходженням територіального органу Держпраці.

Строк для оскарження припису Держпраці - **10 календарних днів з моменту отримання** (фактичного вручення/надходження) припису.

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Чи можна прийняти на роботу іншого працівника на час призупинення дії трудового договору?

1. Трудовий договір призупиняється — якщо жодна зі сторін не може виконувати свої обов'язки.
2. Законодавство не забороняє приймати іншу особу на роботу на період призупинення дії трудового договору з іншим працівником.
3. Працівник, з яким призупинено дію трудового договору за основним місцем роботи, може працевлаштуватися до іншого роботодавця - Держпраці наголошує: можна, але лише за сумісництвом.

Але прийняття іншої особи можливо лише у поодиноких випадках

Приклад 1. Працівник перебуває на окупованій території.

Обидві сторони не можуть виконувати свої обов'язки: 1) можливе призупинення дії трудового договору + 2) можливе прийняття іншої особи на час призупинення

Приклад 2. Працівник перебуває за кордоном і може виконувати роботу лише дистанційно - Тут доцільне вже звільнення.

Приклад 3. З працівником призупинили дію трудового договору, підприємство замість відновлення дії трудового договору хоче тимчасово прийняти іншу особу.

Постає питання: чи були взагалі підстави для призупинення дії ТД?

Чи можна взяти відпустку під час призупинення дії трудового договору?

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

<...> **Під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний** виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО : НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Роботодавець має право у період призупинення дії трудового договору:

— **не надавати:** щорічні основні та щорічні додаткові відпустки; відпустки працівникам, які мають дітей; відпустки УБД; чорнобильські відпустки; навчальні і творчі відпустки; відпустки для підготовки та участі у змаганнях; відпустки при народженні дитини чоловіку (батьку чи іншим родичам);

— **компенсацію** за невикористані відпустки **не виплачувати.**

Переведення (переміщення), звільнення: чи можливе під час призупинення?

Переведення під час призупинення дії трудового договору

Переведення може бути **на іншу посаду чи до іншої місцевості** чи звільнення в порядку переведення на інше підприємство (ч. 1 ст. 32 КЗпП).

Законодавство не містить заборони щодо переведення працівника під час призупинення дії трудового договору.

Але переведення – це **зміни до умов трудового договору – під час призупинення їх не вносять.**

Звільнення під час призупинення дії трудового договору

Призупинення дії трудового договору не позбавляє його сторони права припинити трудовий договір з підстав, визначених законом.

абз. 6 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136

Переміщення під час призупинення дії трудового договору:

Переміщення в межах одного підприємства /установи **на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості**, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності (ч. 1 ст. 32 КЗпП).

Але переміщення – це **зміни до умов трудового договору – під час призупинення їх не вносять.**

Які виплати не виплачуються під час призупинення дії трудового договору:

- заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати, крім тих, які належать на день призупинення;
- відпускні і компенсацію за невикористані відпустки
- лікарняні (декретні – виплачують).

Призупинення дії трудового договору: судова практика

Роботодавець має довести неможливість надання роботи і неможливість її виконання працівником

Роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може її виконувати. Право роботодавця на призупинення не є абсолютним і він має довести, що він перебуває в умовах, які не дозволяють забезпечити працівника роботою, зокрема, що неможливо організувати дистанційну форму роботи чи запропонувати працівнику іншу роботу.

[постанова](#) ВСУ від 17.04.2024у справі № 933/411/22.

Рішення на користь роботодавця

Лікарня, у якій працювала позивачка, перебувала у близькості до зони бойових дій. ЗОЗ піддавався обстрілам, стаціонарні відділення не працювали. Позивачка (за відсутності пацієнтів та медичного персоналу), не мала можливості виконувати свої посадові обов'язки, а дистанційна робота лікаря стаціонару була неможливою

[постанова](#) ВСУ від 06.03.2024 у справі № 243/442/23.

Суд визнав призупинення незаконним

Роботодавець обґрунтував призупинення саме активними бойовими діями та ускладненням господарської діяльності, але підприємство продовжувало свою роботу, працівників не звільняли, а частину персоналу перевели на дистанційну роботу. у цей період деяких співробітників підвищували на посадах та збільшили їм зарплату. У наказі не наведені конкретні підстав і обґрунтування.

[постанова](#) ВСУ від 05.03.2025 № 521/9263/23

Рішення на користь роботодавця

Працівниця вимагала стягнення заборгованості із заробітної плати за майже рік, оскільки продовжувала фактично виконувати трудові обов'язки попри обстріли міста, а також наполягала, що її належним чином не повідомили про призупинення дії трудового договору.

Недоліки у повідомленні працівниці не могли стати підставою для нарахування зарплати, адже позивачка не поставила під сумнів законність призупинення.

[постанова](#) від 18.02.2025 у справі № 953/6821/23

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Зміни в дистанційній і надомній роботі діють з травня!

Стаття 60⁻¹. Надомна робота – новації з 02.05.2025:

Особливості направлення працівника, який виконує надомну роботу, в службове відрядження встановлюються трудовим договором про надомну роботу. **Нова ч. 6**

За погодженням із роботодавцем працівник може працювати на умовах надомної роботи у разі навчання його дитини віком до 14 років у закладі загальної середньої освіти за дистанційною формою здобуття освіти відповідно до наказу (розпорядження) керівника такого закладу освіти на період такого навчання.

Нова ч. 13

Стаття 60⁻². Дистанційна робота – новації з 02.05.2025

У разі необхідності направлення працівника, який виконує роботу дистанційно, **у службове відрядження працівник зобов'язаний повідомити роботодавця про своє місцезнаходження будь-яким зручним способом**, у т. ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Особливості направлення працівника, який виконує роботу дистанційно, у службове відрядження встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу. **Нова ч. 6**

За погодженням із роботодавцем працівник може працювати на умовах дистанційної роботи у разі навчання його дитини віком до 14 років у закладі загальної середньої освіти за дистанційною формою здобуття освіти відповідно до наказу (розпорядження) керівника такого закладу освіти на період такого навчання. **Нова ч.14**

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО: НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Службове відрядження у разі надомної чи дистанційної роботи

Стаття 121. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях – новації з 02.05.2025

<...> У разі направлення у службове відрядження працівника, який виконує роботу дистанційно (стаття 60²), у тому числі при його відрядженні до місцезнаходження роботодавця, **пункт відправлення працівника у відрядження та пункт, до якого працівник повертається з відрядження, встановлюються роботодавцем за погодженням із працівником під час узгодження маршруту поїздки** та зазначаються у наказі (розпорядженні) про відрядження".

Нова частина 3

ВИСНОВКИ:

1. Трудові договори про надомну та дистанційну роботу варто укладати у письмовій формі.
2. Кожна із сторін трудового договору зобов'язана постійно (забезпечувати можливість комунікації з нею та невідкладно (у строк не більше 10 календарних днів) інформувати іншу сторону трудового договору про зміну своїх контактних даних: адреси місцезнаходження (місця проживання), адреси електронної пошти (за наявності), номерів телефону тощо.
3. Особливості направлення у відрядження для надомних і дистанційних працівників визначаються трудовим договором.

Держпраці вправі перевіряти дотримання вимог Закону № 2136 і не тільки

Стаття 16. Державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю у період дії воєнного стану. з 01.10.2025

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати **за заявою працівника або профспілки позапланові заходи** державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, **в частині дотримання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цькування) та законності припинення трудових договорів.**

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) з питань вчинення мобінгу (цькування) не можуть здійснюватися одночасно з позаплановими заходами державного нагляду (контролю) з будь-яких інших питань.

Стаття 16. Державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю у період дії воєнного стану чинна

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати **за заявою працівника або профспілки позапланові заходи** державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, **в частині дотримання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.**

Що таке мобінг: як його перевірятимуть і судова практика

Стаття 2⁻². Заборона мобінгу (цькування)

Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

КЗпП

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО : НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Версія Держпраці:

Мобінг (англ. mobbing) — це форма психологічного насильства на робочому місці, яка проявляється у систематичному цькуванні, переслідуванні, обмові та дискримінації одного працівника з боку його колег або керівництва. Мобінг може включати такі дії, як:

Поширення чуток та неправдивої інформації про працівника.

Ігнорування, соціальна ізоляція.

Образи, приниження, критика без підстав.

Встановлення непосильних або невизначених завдань.

Підрив авторитету працівника серед колег та керівництва.

Загрози або залякування.

ВЕБІНАР ДЛЯ ПРЕДСТАВНИКІВ БЮДЖЕТНИХ ТА КОМУНАЛЬНИХ
УСТАНОВ

Як Держпраці перевірятиме мобінг

Держпраці та її територіальні органи матимуть право з 01.10.2025 здійснювати позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період воєнного стану на підставі звернення самого працівника або профспілки у разі повідомлення про вчинення мобінгу.

Що це означає для роботодавця?

1. Будь-яке повідомлення працівника або профспілки про можливе цькування на роботі може стати формальною підставою для раптової перевірки.
2. Варто у внутрішніх документах прописати заходи щодо запобігання мобінгу, виписати механізми розгляду скарг, правила поведінки персоналу.
3. ПВТР може містити окремий розділ – де прописати недопущення та попередження випадків мобінгу.
4. Варто затвердити окремий локальний акт роботодавця щодо політики запобігання мобінгу, з яким ознайомити всіх працівників.
5. Слід ретельно фіксувати всі кадрові дії (переведення, звільнення, дисциплінарні стягнення), щоб уникнути ризику щодо інпретації працівником таких дій як тиску чи переслідування.
6. Керівники, HR-фахівці та лінійні менеджери мають бути проінформовані про відповідальність за вчинення психологічного насильства на роботі, у тому числі адміністративної і навіть кримінальної відповідальності (у разі спричинення шкоди здоров'ю).

Судова практика щодо мобінгу (цькування) на роботі

Держпраці та її територіальні органи матимуть право з 01.10.2025 здійснювати позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період воєнного стану на підставі звернення самого працівника або профспілки у разі повідомлення про вчинення мобінгу.

Суд не встановив наявності ознак мобінгу

Ситуація 1: з моменту поновлення працівника на посаді, йому надали робоче місце кабінет, проте не надали можливість виконувати свої функціональні обов'язки, не надали доступу до програм і не надавали роботу.

Рішення від 10.10.2024 у справі № 569/9457/23.

Суд не встановив фактів залякування, нетолерантної і неправомірної поведінки директора

Ситуація 2: вчитель, подав позовну заяву щодо визнання факту мобінгу, вчинений щодо нього групою осіб: було встановлено навчальне навантаженням 23 години на тиждень за строковим трудовим договором, а згодом воно зменшено (без попередження) і премія йому не була нарахована, як усім іншим працівникам.

Рішення від 13.01.2025 у справі № 755/2395/23

Суд не встановив ознак наявності мобінгу, але скасував дисциплінарне стягнення

Ситуація 3. Медична сестра звернулася з заявою до керівництва КНП щодо вчинення мобінгу лікарем.

КНП провело розслідування і встановило цей факт.

Водночас лікаря притягнули до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани за те, що він не відмічався в Журналі.

Суд факту мобінгу не встановив, а догану скасував

Постанова від 08.02.2024 по справі 753/7920/23

Аргументи суду:

- 1) КНП не вправі проводити розслідування щодо вчинення мобінгу;
- 2) Незнання лікаря про необхідність відмічатися в журналі стала наслідком його неознайомлення з ПВТР (факт вільного доступу до них суд не прийняв).

Звільнення за вчинення працівником мобінгу (цькування)

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

Вчинення мобінгу (цькування) заборонено.

Стаття 2-2 КЗпП

За вчинення мобінгу передбачена адміністративна відповідальність для роботодавця ([ст. 173-5 КУпАП](#)):

- штраф від 1700 до 6800 гривень;- громадські роботи тривалістю від 30 до 40 годин.

Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

ст. 38 КЗпП

Вихідна допомога – 3 СМЗ ст. 44

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний роботодавцем у випадку вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили

п. 12 ч. 1 ст. 40 КЗпП

Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у випадках вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

п. 1-2 ч. 1 ст. 41 КЗпП

Неоформлення трудових відносин: практичні приклади

Юридичні та фізичні особи, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору - у 10-кратному розмірі МЗП на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, у разі повторного вчинення протягом 2 років - у 30-кратному розмірі МЗП за кожного.

Ситуація 1:

Працівниця працює у закладі дошкільної освіти вихователем. З нею укладений також договір ЦПХ на проведення корекційно-розвиткових занять з дитиною з особливими освітніми потребами.

Держпраці: що послуги з виховання та догляду за дітьми й погодинна оплата за проведення занять не можуть бути предметом ЦПД.

Ситуація 2:

Укладався ЦПД на виконання суспільно-корисних робіт з виконавцем 3 рази протягом року

Законодавством не передбачена можливість залучення працездатних осіб до суспільно-корисних робіт шляхом укладення цивільно-правових договорів *постанова КМУ від 13.07.2011 № 753*)

Ситуація 3. Працівник віуонує додаткову роботу поза межами основного робочого часу й йому встановлена доплата за суміщення.

Такі відносини мають бути оформлені як окремий трудовий договір за сумісництвом

Ситуація 4:

З слюсарем-сантехніком укладений ЦПД з фіксованою винагородою за місяць

Професія слюсаря-сантехніка не може бути предметом договору ЦПХ – предметом ЦПД мають бути чітко вказані види робіт чи послуг з визначеним обсягом. Це приховані трудові відносини.

Ситуація 5. Медична сестра виконує роботу з проведення медоглядів водіїв за ЦПД.

Такі послуги може надавати лише ЗОЗ чи ФОП, що має відповідну ліцензію на медичну діяльність.

Незаконне звільнення в пріоритеті: коли Держпраці прийде на перевірку

Держпраці та її територіальні органи мають право здійснювати позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період воєнного стану на підставі звернення самого працівника або профспілки з питань законності припинення трудових договорів.

Тому роботодавець має дотримуватися процедури припинення трудових відносин.

Стаття 233. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору **безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня**, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених [частиною другою](#) цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду **в місячний строк з дня вручення копії наказу** (розпорядження) про звільнення, **а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні** ([стаття 116](#)).

Звільнення у зв'язку з відсутністю на роботі 4 місяці поспіль: де криються ризики?

Підставою припинення трудового договору є **пункт 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП** - через **відсутність** працівника на роботі та **інформації про причини такої відсутності** понад чотири місяці поспіль

Для припинення дії трудового договору за мають бути одночасно **дотримані 2 обов'язкові умови:**

1) фактична відсутність працівника на робочому місці **понад 4 місяці поспіль;**

2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці

Поважність чи неповажність причин такої відсутності не мають значення.

3) у таблиці обліку робочого часу проставлявся «НЗ» тобто «неявка з нез'ясованих причин».

Звільнення буде незаконним якщо працівник доведе, що він інформував роботодавця про причини своєї відсутності;

1. Якщо працівник не повідомляє роботодавцю про себе і про причини своєї відсутності, то це створює можливості для звільнення працівника за п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП (рішення від 17.01.2024 у справі № 204/15342/23).

2. Якщо ж неможливо встановити, кому саме адресовано повідомлення у месенджері, то це не є належним способом повідомлення про себе роботодавцю (рішення від 06.02.2024 у справі № 759/13201/23)

3. Для звільнення на підставі п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП необхідно дотримуватися вимоги попередження про вивільнення (від 12.12.2023 у справі № 404/3754/23)

4. Під час звільнення необхідно обов'язково провести повний розрахунок – інакше стягується середній заробіток за затримку розрахунку (від 12.02.2024 у справі № 686/28905/23).

5. Якщо роботодавець видав наказ про звільнення на підставі п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП (є акт про відсутність, службові записки) і надіслав копію наказу про звільнення та трудову книжку – це означає, що є зв'язок з працівником.

постанова від 21.02.2024 у справі № 644/34/23.

Перш ніж звільняти за прогул - треба все задокументувати

Підставою припинення трудового договору є **пункт 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП** у разі прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) **без поважних причин**

1. Відсутність працівника на роботі у зв'язку з військовим вторгненням РФ на територію України не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини – збереження життя і здоров'я працівників і їх сімей є поважною причиною відсутності.

2. Не вимагається від роботодавця встановлювати поважність причини відсутності на роботі працівника, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій.

3. Звільнення за прогул є заходом дисциплінарного стягнення – без фіксації факту відсутності та отримання пояснення працівника щодо причин відсутності – звільнення буде визнано незаконним.

4. Доводити законність звільнення за прогул у суді має саме роботодавець (а не працівник).

Документальне оформлення у разі прогулу:

- 1)** документально зафіксувати факт відсутності працівника на робочому місці (записка та акт про відсутність тощо);
- 2)** затребувати у працівника письмове пояснення причини відсутності на роботі письмово. Якщо немає на роботі – надсилається поштою лист із повідомленням про вручення;
- 3)** у разі відмови від пояснень складається акт;
- 4)** видати наказ про визнання причин відсутності поважними чи неповажними і вносять зміни до табелю. Таке стягнення може бути застосоване не пізніше 1 місяця із дня виявлення прогулу, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи через хворобу чи відпустку, і не пізніше 6 місяців із дня його вчинення;
- 5)** згоду профспілки під час військового стану не потрібна;
- 6)** видати наказ звільнення на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП, з яким ознайомити працівника під підпис. У разі відмови підписати - скласти відповідний акт.
- 7)** у день звільнення – провести остаточний розрахунок, видати копію наказу про звільненню, повідомлення про належні виплати та оформлену трудову книжку.

Зниклий без вісти працівник: чи можемо звільнити?

Особа набуває статусу такої, що зникла безвісти за особливих обставин, з моменту внесення про неї відомостей, що містяться у заяві про факт зникнення, до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, та вважається такою, що зникла безвісти за особливих обставин, з моменту подання заявником заяви про факт зникнення особи (ст. 4 [Закону України «Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин» від 12.07.2018 № 2505-VIII](#)).

Якщо відомості про вашого працівника внесені до Єдиного реєстру осіб, зниклих безвісти за особливих обставин і дружина (чи інший родич) надав витяг з даного Реєстру, то не можете звільнити такого працівника.

Роботодавець зобов'язаний за особою, зниклою безвісти за особливих обставин, зберігати місце роботи та займану посада, але не більш як до моменту визнання такої особи безвісно відсутньою чи оголошення померлою у порядку, встановленому законодавством (ч. 5 ст. 8 Закону № 2505).

Неможливо звільнити таку особу, що зникла безвісти за особливих обставин, до визнання її у судовому порядку безвісно відсутньою чи оголошення померлою.

Заява про визнання фізичної особи безвісно відсутньою або оголошення її померлою **подається до суду** за місцем проживання заявника або за останнім відомим місцем проживання (перебування) фізичної особи, місцеперебування якої невідоме, або за місцезнаходженням її майна.

Після розгляду справи суд ухвалює рішення про визнання фізичної особи безвісно відсутньою або про оголошення її померлою (ч. 1 ст. 308 ЦПКУ).

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО : НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Звільнення безвісно відсутнього чи визнаного померлим: порядок дій

Після того, як буде рішення про визнання фізичної особи безвісно відсутньою і ви, як роботодавець може виготовити собі копію такого рішення і на підставі нього припинити трудові відносини з працівником на підставі.

Датою смерті вважається день набрання рішенням суду законної сили, якщо інше не зазначено в рішенні суду.

Неможливо припинити трудові відносини до державної реєстрації смерті особи як такої що оголошена судом померлою чи визнана безвісно відсутньою.

До моменту припинення трудових відносин особа перебуває у трудових відносинах і якщо навіть не нараховувалася зарплата формально потрібно заповнювати графу 14 Додатку 1 Податкового розрахунку - кількість днів перебування в і трудових відносинах.

У разі припинення трудових відносин на у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою виплачується компенсація за всі дні невикористаних відпусток.

У додатку Д1 Податкового розрахунку відображається нарахована компенсація за дні невикористаних відпусток як зарплата з РНОКПП самого працівника, а в додатку Д5 – відображається припинення трудових відносин на підставі п. 8-1 ч.1 ст. 36 КЗпП.

І. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО : НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

I. ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО : НОВАЦІЇ ТА ПРАКТИКА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Звільнення за порушення правил поведінки: коли можливе?

З 27.09.2024 року є нова підстави для звільнення працівників з ініціативи роботодавця — звільнення за порушення правил поведінки на підприємстві частині розголошення конфіденційної або службової інформації (п. 14 ч . 1 ст. 40 КЗпП).

Складовою правил внутрішнього трудового розпорядку (ПВТР) можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом:

- інформації, що становить державну чи комерційну таємницю,
- про умови роботи з конфіденційною інформацією (ч. 2 ст. 142 КЗпП).

Встановлення правил поведінки на підприємствах, в установах, організаціях, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, та/або об'єктах чи операторах критичної інфраструктури є обов'язковим.

За порядком доступу інформація поділяється на відкриту інформацію та інформацію з обмеженим доступом. Будь-яка інформація є відкритою, крім тієї, що віднесена законом до інформації з обмеженим доступом.

Інформацією з обмеженим доступом є конфіденційна, таємна та службова інформація (ст. 21 Закону Про інформацію).

Звільнення працівника, засудженого за злочин

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України

Припинення трудових відносин у разі набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи

п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП

Учиненням злочину проти основ національної безпеки України згідно з Кримінальним кодексом є:

- дії, спрямовані на насильницьку зміну чи повалення конституційного ладу або на захоплення державної влади ([ст. 109](#));
- посягання на територіальну цілісність і недоторканність України ([ст. 110](#));
- фінансування дій, учинених із метою насильницької зміни чи повалення конституційного ладу або захоплення державної влади, зміни меж території або державного кордону України ([ст. 110²](#));
- державна зрада ([ст. 111](#));
- колабораційна діяльність ([ст. 111¹](#));
- пособництво державі-агресору ([ст. 111²](#));
- посягання на життя державного чи громадського діяча ([ст. 112](#));
- диверсія ([ст. 113](#));
- шпигунство ([ст. 114](#));
- перешкоджання законній діяльності ЗСУ та інших військових формувань ([ст. 114¹](#));
- несанкціоноване поширення інформації про направлення, переміщення зброї, озброєння та бойових припасів в Україну, рух, переміщення або розміщення ЗСУ чи інших утворених відповідно до законів України військових формувань, учинене в умовах воєнного або надзвичайного стану ([ст. 114²](#)).

Чи потрібна згода профспілки у разі звільнення з ініціативи роботодавця

Стаття 43. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених [пунктами 1](#) (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації, ...), [2-5](#), [7 статті 40](#) і [пунктами 2 і 3 статті 41](#) цього Кодексу, **може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу** (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України чи органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового та митного законодавства. *КЗпП*

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

2. У період дії воєнного стану норми [43 Кодексу законів про працю України](#) не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. *Закон № 2136*

Реорганізація зі збереженням дії трудового договору: як реалізувати

Стаття 36¹. Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання

Передача суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу - це зміна власника підприємства, установи, організації, їх реорганізація (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділ, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовуються роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), із збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем.

Відчужувачем є будь-яка юридична особа чи роботодавець - фізична особа, яка передає суб'єкт господарювання. Набувачем є будь-яка юридична особа чи роботодавець - фізична особа, яка внаслідок передачі отримує суб'єкт господарювання, за яким стоїть організована група ресурсів, продовжує той самий вид економічної діяльності, що і **відчужувач, та стає учасником існуючих трудових відносин.**

У разі передачі суб'єкта господарювання трудові відносини працівників продовжуються із набувачем. Права і обов'язки за трудовими договорами, що існували між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача.

Відчужувач та набувач зобов'язані не пізніше ніж за 10 робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання поінформувати письмово або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій виборний орган первинної профспілки, а в разі її відсутності - вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників, а в разі їх відсутності - працівників про: 1) дату або орієнтовну дату передачі суб'єкта господарювання; 2) причини передачі суб'єкта господарювання; 3) правові, економічні та соціальні наслідки передачі суб'єкта господарювання для працівників; 4) будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

Про зміни істотних умов праці, спричинених передачею суб'єкта господарювання, працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

ПЛАН ВЕБІНАРУ

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025

1. Зміни в діловодстві та обміну документами між працівником і роботодавцем
2. Держпраці перевіряє належне оформлення кадрових наказів
3. Акцент на наказах про прийняття на роботу та переведення
4. На що звернути увагу під час оформлення наказів на преміювання?
5. Наказ про надання відпустки: обов'язкові елементи
6. Які зміни варто внести до ПВТР у зв'язку з оновленням трудового законодавства
7. Класифікатор професій і Довідники замінять Єдиним реєстром класифікацій
8. Оновлення Класифікатора професій: він діє чи ні?
9. Як оформити зміну назви посад: переведення чи перейменування
10. Чи треба відображати в додатку Д5 перейменування посад
11. Підтвердження інвалідності: які документи і для кого ?
12. Поширені помилки у веденні військового обліку

Зміни в діловодстві та обміну документами між працівником і роботодавцем

1. Роботодавці можуть самостійно визначати порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів

— **на територіях активних та можливих бойових дій;**

— **Перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією затверджений наказом Міністерства розвитку** громад та територій України від 28.02.2025 № 376 (далі - Перелік № 376).

2. Інші роботодавці можуть ознайомлювати працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника.

ч. 3 ст. 29 КЗпП

3. Встановлено обов'язок для працівника та роботодавця - протягом 10 календарних днів інформувати один одного про зміни контактних даних

4. Роботодавці – юридичні особи та ФОП повинні оновити до 12.08.2025 (включно) відомості в ЄДР про: своє місцезнаходження та інформацію про засоби комунікації для здійснення зв'язку з ними;

5. Працівники, які у період дії воєнного стану були відсутні на роботі протягом 90 календарних днів поспіль та/або робочі місця яких розташовані на тимчасово окупованих територіях відповідно до Переліку від 28.02.2025 № 376 зобов'язані до **12.08.2025 (включно) надіслати роботодавцю актуальну інформацію про:** адресу проживання (місця місцезнаходження); адресу електронної пошти; телефони; засоби зв'язку (месенджери тощо).

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025



Держпраці перевіряє належне оформлення кадрових наказів

Це самий легкий спосіб знайти порушення законодавства про працю - **Чому так**

- 1.** За відсутності трудового договору у письмовій формі - **заява працівника про прийняття на роботу + наказ про прийняття на роботу = трудовий договір:**
- 2.** Наказ є первинним документом для нарахування виплат працівникам: доплат, надбавок, премій, матеріальних допомог і повинен містити обов'язково суми.
- 3.** **Наказ має містити умови оплати праці** та конкретизувати їх у разі зміни істотних умов праці та режиму роботи.
- 4.** **Наказ має містити посилання** на нормативні (локальні) акти роботодавця
- 5.** Також мають бути вказані підстави для видання наказу і посилання на підстави-документи
- 6.** **Залежно від виду наказу – він проходить погодження** до його реєстрації та підписання посадовими особами, перелік яких визначений інструкцією з діловодства .
- 7.** Підписувати наказ можуть лише посадові особи, визначені інструкцією з діловодства, розпорядчим актом керівника про розподіл обов'язків (такий **обов'язок має бути прописаний і в посадовій інструкції такої посадової особи**).

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025

1. Накази підлягають реєстрації у різних книгах залежно від строку їх зберігання
2. Інструкція з діловодства визначає види наказів та окремі реєстраційні індекси залежно від строку зберігання.
3. Законодавство з діловодства не передбачає можливості видати наказ «заднім числом» чи зареєструвати з уже існуючим реєстраційним номером через «-» чи «/».

Акцент на наказах про прийняття на роботу та переведення

Наказ про прийняття на роботу

1. Під час дії воєнного стану роботодавець і працівник можуть обирати форму трудового договору за погодженням між ними
2. Якщо укладається трудовий договір про надомну чи дистанційну роботу без письмової форми – наказ має містити всю інформацію, що вимагається статтями 60-1 і 60-2 КЗпП, включаючи особливості направлення у відрядження.
3. Наказ про прийняття на роботу з нефіксованим робочим часом (без укладення трудового договору у письмовій формі) має містити всі дані які вимагаються статтею 21-1 КЗпП.
4. Наказ про прийняття на роботу на умовах неповного робочого часу має містити: вид НРЧ, тижневу кількість годин, тривалість щоденної роботи перерви, індивідуальний графік роботи та як вона оплачуватиметься: за години чи за дні.
5. Наказ про прийняття на роботу має містити посадовий оклад (місячну ставку) незалежно від форми оплати праці і саму форму оплати праці та особливості режиму роботи.
5. **Працівника ознайомлюють з наказом про прийняття на роботу під підпис.**

Наказ про переведення на іншу роботу

1. Перш ніж видавати наказ потрібно отримати письмову згоду працівника.
2. У наказі зазначають нову назву посади (професії), посадовий оклад (місячну ставку), структурний підрозділ умови і режим праці (якщо вони змінилися).
3. У наказі зазначають гарантію про збереження середнього заробітку протягом 2 тижнів – у разі переведення працівників на нижче оплачувану посаду
3. Працівника ознайомлюють з наказом про переведення на іншу на роботу під підпис.
4. Переведеного на іншу посаду працівника ознайомлюють з новою посадовою інструкцією.
5. З переведеними до іншого структурного підрозділу працівника проводять інструктажі з охорони праці .

На що звернути увагу під час оформлення наказів на преміювання і на відпустки

Накази про преміювання

- 1. Посилання на пункт колдоговору, яким передбачена премія.**
- 2. Чітка назва премії** – не змішувати премії за підсумками роботи і одноразові премії за сумлінну працю чи високі досягнення та ініціативність.
- 3. Назва премії має звучати у наказі так само як і в колдоговори** (Положенні про преміювання).
- 4. Має бути вказано** це премія за період (з зазначенням періоду) чи одноразова (із зазначенням підстави для виплати).
- 5. Розміри преміювання:** оклад чи його частина; середня зарплата; додаток до наказу з уже розрахованими сумами премії
- 6. Строки виплати премії.**

Накази про надання відпустки

- 1. Різні накази на різні види відпусток** – підстави різні.
- 2. Правильна назва відповідно до законодавства.**
- 3. Посилання на норму закону,** яким передбачена така відпустка
- 4. Початок і закінчення відпустки** кількість календарних (тривалість).
- 5. За який період** надається відпустка: календарний рік чи робочий рік.
- 6. Підстава для надання відпустки;** графік відпусток чи заява працівника .

Не можна у наказі про надання щорічної основної відпустки зазначати «з виплатою допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу» – На виплату допомоги оформлюється окремий наказ з іншим індексом.

Класифікатор професій і Довідники замінять Єдиним реєстром класифікацій

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікації відповідно до актуальних потреб ринку праці та інших питань» від 15.04.2025 р. №4353-IX діє з 02.05.2025.

Головна овація - **створення Єдиного реєстру кваліфікацій - Класифікатора професій шляхом об'єднання Національного класифікатора професій, Довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників та Реєстру кваліфікацій.**

Заміна Класифікатора професій Єдиним реєстром пришвидшить розвиток та вдосконалення системи кваліфікацій, сприятиме розробці професійних стандартів на сучасні професії, впорядкує інформацію про професійні кваліфікації.

До моменту створення професійних стандартів діє перехідний період, під час якого можуть використовуватись кваліфікаційні характеристики, що містяться у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників.

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025

Чи продовжувати використовувати Національний класифікатор професій ДК 003:2010 – ТАК

Класифікатор професій ДК 003:2010 не скасований

Він використовується під час заповнення граф 13-15 додатку Д5 до Податкового розрахунку з метою внесення відомостей до Реєстру застрахованих осіб, у тому числі для заповнення електронної трудової книжки.

Як оформити зміну назви посад: переведення чи перейменування

Все залежить від кількох факторів:

Якщо це уточнення назви без зміни посадових обов'язків і робочих функцій – це може бути **перейменування посади (професії).**

Держпраці: це зміна істотних умов праці з попередженням про це працівника до таких змін.

Якщо зміна назви посади (професії) тягне за собою й зміну посадових обов'язків і робочих функцій – це вже **переведення на іншу посаду (професію).**

У разі переведення – потрібна згода працівника до видання наказу про переведення.

Чи треба відображати в додатку Д5 перейменування посад

Порядок № 4 не передбачає можливості відобразити таку подію як перейменування посади (професії) у додатку Д5 Податкового розрахунку.

ПФУ рекомендує:

Відображати перейменування посади (професії) у такому самому порядку як і переведення.

Роботодавець повинен відображати всі зміни руху у трудовій діяльності працівника у електронній трудовій книжці, яка є складовою Реєстру застрахованих осіб.

**ІІ. КАДРОВЕ
ДІЛОВОДСТВО Й
ВІЙСЬКОВИЙ
ОБЛІК: НОВАЦІЇ
2025**

Підтвердження інвалідності: які документи потрібні для пільг і гарантій

Підтвердженням встановлення працівнику інвалідності є належним чином засвідчений **витяг із рішення експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи** щодо встановлення інвалідності, отриманий відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2024 року № 1338 «Деякі питання запровадження оцінювання повсякденного функціонування особи», **або копія довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією про встановлення групи інвалідності, яка видана до 1 січня 2025 року.**

Нарахування єдиного внеску в розмірі 8,41% здійснюється роботодавцем із дати отримання від працівника документів щодо встановлення інвалідності та проводиться протягом строку, встановленого постановою Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2024 року № 1338 «Деякі питання запровадження оцінювання повсякденного функціонування особи» (абз. 7 пп. 5 п. 2 розд. III Інструкції № 449).

Ставка ЄСВ у розмірі 8,41% може застосовуватися з дати, коли працівник надав роботодавцю витяг із **рішення експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи** щодо встановлення інвалідності, а роботодавець зробив належним чином засвідчену копію (а не з дня встановлення інвалідності).

Витяг із рішення експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи щодо встановлення інвалідності, отриманий відповідно до постанови КМУ від 15.11. 2024 № 1338 **або копія довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією про встановлення групи інвалідності, яка видана до 1 січня 2025 року** – є підтвердними документами і для надання інших пільг та гарантій особам з інвалідністю.

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025

Які зміни варто внести до ПВТР у зв'язку з оновленням трудового законодавства

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025

- 1. Уточнити перелік документів, які надаються під час прийняття на роботу, зокрема щодо надання витягу з РЗО (за відсутності трудової книжки) і видів військово-облікових документів.**
- 2. Додати Розділ, що стосується оформлення трудових відносин та порядку звільнення працівників, варто доповнити новими пунктами щодо врегулювання трудових відносин і строків при передачі суб'єкта господарювання:** . Зокрема, визначено, що правонаступництвом у трудових відносинах вважають продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).
- 3 Оновити норми щодо можливості пересилання трудових книжок за кордон у разі звільнення працівника** (починаючи з 12.09.2024 за письмовою згодою працівника трудову книжку можна переслати навіть за кордон).
- 4 Додати у правила внутрішнього трудового розпорядку правила поведінки на підприємстві,** які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною (за потреби)
- 5. Передбачити обов'язок для працівника:**
 - 1) Повідомляти про зміну в 10-денний строк про зміну контактних даних;
 - 2) Інформувати роботодавця про звільнення з основного місця роботи;
 - 3) Надавати передбачені законодавством документи про зміну облікових даних в установленний строк і інші документи (довідку з основного місця роботи про середню зарплату і встановити строки) тощо

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025

Прийнято Закон що удосконалює військовий облік щодо:

створення єдиної бази даних про військовослужбовців Збройних сил України та військовослужбовців Державної служби спеціального транспорту;

єдиного унікального електронного ідентифікатора для однозначної ідентифікації військовослужбовця та використання в єдиній інформаційній системі у сфері національної безпеки та оборони Міноборони, Державному вебпорталі електронних публічних послуг у сфері національної безпеки і оборони, а також для надання публічних (електронних публічних) послуг, в тому числі адміністративних та соціальних послуг військовослужбовцям та членам їх сімей;

удосконалення порядку функціонування Єдиного державного реєстру призовників, військовозобов'язаних та резервістів, шляхом забезпечення інформаційної взаємодії між Електронною системою охорони здоров'я та Єдиним державним реєстром призовників, військовозобов'язаних та резервістів з метою отримання визначених законом відомостей щодо призовника, військовозобов'язаного та резервіста;

внесення зміни до Основ законодавства України про охорону здоров'я з метою забезпечення інформаційної взаємодії між Електронною системою охорони здоров'я та Єдиним державним реєстром призовників, військовозобов'язаних та резервістів. Це необхідно для отримання Міністерством оборони інформації про результати медичних оглядів, що проводяться з метою визначення придатності до виконання військового обов'язку .

Порядок військового обліку оновлено: на що звернути увагу

До загальної кількості військовозобов'язаних не включаються жінки, особи, які вже заброньовані за іншими підприємствами, а також мобілізовані після 18 травня 2024 року

Моніторинг рівня середньої заробітної плати не лише по заброньованих працівниках, а і по підприємству в цілому – підприємства втрачають статус критично важливих

У «Резерв+» відображається факт порушення правил військового обліку

Запуск оплати штрафів у «Резерв+» + можливість добровільно сплатити 50 % штрафу ..

Штрафи накладатимуть і за непроходження військово-лікарської комісії - і можна отримати електронне направлення на ВЛК у «Резерв+», де вказаний медзаклад

До кінця року планують запуснути оформлення відстрочки через портал «Дія»

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025

В Україні з'явиться Military ID

"Military ID - цифровий ідентифікатор, який дозволить обмінюватися даними між реєстрами без розголошення персональної інформації

Чи мають КНП і бюджетні установи дотримуватися зарплатних критеріїв для бронювання

Військовозобов'язаним працівникам критично важливих підприємств, критично важливих установ, які включаються до списків, повинна бути нарахована щомісячна заробітна плата протягом строку, на який надано відстрочку від призову на військову службу під час мобілізації та на воєнний час, не нижче за розмір мінімальної заробітної плати по країні, помноженої на коефіцієнт 2,5 (крім державних і комунальних підприємств, установ і організацій, господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі або які перебувають у комунальній власності, та господарських товариств, більше 50 відсотків акцій (часток) яких належать господарським товариствам, частка держави або комунальної власності в яких становить 100 відсотків).

абзац 3 п 8 Порядку № 76

<...> Розмір нарахованої середньої заробітної плати застрахованих осіб – працівників *для визнання підприємства критично важливим):

державних і комунальних підприємств, установ і організацій, а також господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі або перебувають в комунальній власності, та господарських товариств, більше 50 відсотків акцій (часток) яких належать господарським товариствам, частка держави або комунальної власності в яких становить 100 відсотків за останній календарний місяць становить **не менше розміру середньої заробітної плати у регіоні за IV квартал 2021 р.** (відповідно до даних Держстату), що підтверджується довідкою, наданою підприємством, установою, організацією, господарським товариством;

абзац 7 і 8 п 2 Критеріїв № 76

II. КАДРОВЕ ДІЛОВОДСТВО Й ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК: НОВАЦІЇ 2025

Встановлено строки зберігання документів з військового обліку

668. Документи (копії наказів, плани, акти, довідки, службові записки) з організації та ведення військового обліку та бронювання	5 р.	5 р.
669. Листування з питань військового обліку та бронювання	5 р.	5 р.
670. Блокнот розписок про вилучення військово-облікових документів	1 р.	1 р.
671. Книга обліку бланків спеціального військового обліку	3 р.	3 р.
672. Книга обліку передавання бланків спеціального військового обліку, військових квитків (тимчасових посвідчень) та особових карток	3 р.	3 р.
673. Журнал обліку результатів перевірки стану військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів, звіряння їх облікових даних з даними районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки (органів СБУ, підрозділів Служби зовнішньої розвідки)	7 р.	7 р.

Встановлено строки зберігання документів з військового обліку

674.	Списки персонального військового обліку та копії військо-облікових документів військовозобов'язаних (резервістів) офіцерського складу	3 р.	3 р.
675.	Списки персонального військового обліку та копії військо-облікових документів військовозобов'язаних (резервістів) рядового, сержантського та старшинського складу	3 р.	3 р.
676.	Списки персонального військового обліку та копії військо-облікових документів призовників	3 р.	3 р.
677.	Списки персонального військового обліку та копії військо-облікових документів військовозобов'язаних та резервістів з числа жінок	3 р.	3 р.
678.	Копії військово-облікових документів військовозобов'язаних, які не досягли граничного віку перебування в запасі та були виключені з військового обліку районних (міських) територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки	3 р.	3 р.
679.	Документи (листування, інформації, довідки, протоколи) з питань визначення підприємств, установ, організацій такими, що мають важливе значення для галузі національної економіки за сферою управління	5 р.	5 р.
680.	Картки первинного обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів	5 р.	5 р.

Оприлюднені плани перевірок військового обліку: як підготуватись

Документи, які мають бути на підприємстві, яке веде військовий облік

- 1 Список персонального військового обліку військовозобов'язаних та резервістів офіцерського складу (додаток 5)
- 2 Список персонального військового обліку військовозобов'язаних (резервістів) рядового, сержантського та старшинського складу (додаток 5)
- 3 Список персонального військового обліку призовників (додаток 5)
- 4 Список персонального військового обліку військовозобов'язаних та резервістів з числа жінок (додаток 5)
- 5 Копії та роздруківки (з QR-кодами) військово-облікових документів усіх призовників, військовозобов'язаних і резервістів (яких згадано у списках)
- 6 Відомість оперативного обліку (додаток 12)
- 7 Наказ про покладання обов'язків із ведення військового обліку та встановлення доплати за ведення військового обліку
- 8 Посадова інструкція, де визначені обов'язки із ведення ВО (для інспектора з військового обліку), Посадова інструкція «іншого» працівника, відповідального за ведення ВО, в якій зазначено про облік працівників
- 9 Наказ про визначення потреби в підвищенні кваліфікації працівників, які є відповідальними за ведення ВО
- 10 Графік звіряння облікових даних списків персонального військового обліку з їх військово-обліковими документами
- 11 Журнал (аркуш) ознайомлення призовників, військовозобов'язаних, резервістів з Правилами військового обліку
- 12 Журнал обліку результатів перевірки стану військового обліку (додаток 9)
- 13 Докази направлення до ТЦК:• повідомлень про призначення, звільнення (увільнення) керівника та посадових осіб, відповідальних за організацію та ведення військового обліку (додаток 1); повідомлень про прийняття, звільнення, зміну облікових даних призовників, військовозобов'язаних і резервістів (додаток 4); зведеного списку громадян, які підлягають приписці до призовної ділянки (додаток 6)
- 14 Накази та інші документи щодо забезпечення оповіщення та прибуття призовників, військовозобов'язаних та резервістів до відповідних ТЦК.

Оприлюднені плани перевірок військового обліку: як підготуватись

Завдання з ведення військового обліку:

- 1 Скласти списки персонального військового обліку (додаток 5) і відомість оперативного обліку (додаток 12) станом на 01.01.2024 і на 01.01.2025
- 2 Роздрукувати і підписати (керівник та відповідальний) списки та відомість станом на 01.01.2024 і на 01.01.2025
- 3 Зареєструвати в своїй службі діловодства списки та відомості станом на 01.01.2024 і на 01.01.2025
- 4 Вести поточні списки військового обліку (додаток 5)
- 5 До кожної групи Списків, що ведуться, завести справи, перевірити наявність у них копій/роздруківок військово-облікових документів
- 6 Призначити / перепризначити особу відповідальну за ведення військового обліку
- 7 Встановити доплату особі, відповідальній за ведення військового обліку
- 8 Видати наказ про потребу у підвищенні кваліфікації особи відповідальної за ведення військового обліку: у 2023, 2024 і 2025 році
- 9 Розмістити Правила військового обліку (додаток 2) на видному місці
- 10 Ознайомити під підпис працівників, прийнятих після 05.01.2023, із Правилами військового обліку
(з підписом в журналі або аркуші ознайомлення)
- 11 Затвердити графік звіряння облікових даних відповідальною за ведення військового обліку особою та з ТЦК та СП
- 12 Підготувати добірку нормативних актів з питань військового обліку та бронювання щоб завжди були «під рукою»
- 13 Оформити та використовувати Журнал перевірок (додаток 9)
- 14 Підготувати додаткові документи:
 - сертифікат про підвищення кваліфікації відповідальної за ведення військового обліку особи (за наявності);
 - накази про призначення «дублера» особи, відповідальної за ведення військового обліку);
 - наказ про затвердження звітів за минулий рік і планів на майбутній рік;
 - документи про проведені звіряння з ТЦК (витяги зі списків із відмітками зовнішніх ТЦК, звірені списки)
- 15 Усунути недоліки, виявлені під час попередніх перевірок стану військового обліку
- 16 Перевірити наявність всіх необхідних документів, наявність яких вимагає законодавством

Поширені помилки у військовому обліку

Міністерство економіки України у [листі](#) від 02.05.2023 № [2704-20/19826-01](#) вказало на типові недоліки в оформленні списків військовозобов'язаних:

внесення до списків громадян України, які не перебувають на військовому обліку військовозобов'язаних у відповідних територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки (далі – ТЦК та СП) (відсутня відмітка ТЦК та СП у військово-облікових документах військовозобов'язаного про взяття на військовий облік);

відсутності у списках інформації про військове звання та/або військовооблікову спеціальність військовозобов'язаного;

необґрунтоване перевищення 50 % співвідношення кількості заброньованих військовозобов'язаних і тих, які пропонуються до бронювання, до кількості військовозобов'язаних; подання на погодження до Генерального штабу Збройних Сил України списків підприємствами, установами, організаціями (відповідно до Порядку списки до Генерального штабу Збройних Сил України на погодження подають органи державної влади, інші державні органи);

відсутності списку за формою згідно з додатком 1 до Порядку та довідки про кількість військовозобов'язаних за формою згідно з додатком 2 до Порядку, підписаних керівником підприємства, установи, організації шляхом накладання кваліфікованого електронного підпису (у разі подання в електронній формі);

відсутності інформації про відповідність облікових даних військовозобов'язаних, зазначених у списку, їх військово-обліковим документам.

III. Інші й очікувані зміни в законодавстві

Нові правила дотримання нормативу осіб з інвалідністю діятимуть з 01.01.2026 .

Роботодавцям запропонують альтернативні способи працевлаштуванню осіб з інвалідністю на вибір:

- 1) працевлаштувати осіб з інвалідністю з облаштуванням їм робочих місць – 1 особа від 8 до 25 працівників і 4% - понад 25; для підприємств з реабілітації осіб з інвалідністю - 2%;
- 2) Сплачувати цільовий внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю до Фонду.

КМУ постановою від 07.03.2025 № 257 затвердив Порядок встановлення надбавки за володіння англійською мовою деяким категоріям осіб. Він набере чинності одночасно зі ст. 4 Закону України «Про застосування англійської мови в Україні» від 04.06.2024 р. № 3760-IX та діятиме протягом чотирьох років.

Порядок встановлює надбавку за володіння англійською мовою на рівні не нижче B2 за шкалою рекомендацій Ради Європи з мовної освіти (CEFR) у розмірі 10 % посадового окладу.

Надбавка за володіння англійською мовою на рівні не нижче B2 у розмірі 10 % посадового окладу встановлюватиметься:

- головам місцевих державних адміністрацій (їх заступникам);
- військовослужбовцям, які проходять військову службу за контрактом;
- поліцейським;
- керівникам державних наукових установ;
- керівникам закладів вищої освіти;
- працівникам сфери освіти і науки та деяким іншим категоріям осіб .

Відновлення подання статистичної звітності

З 05.07.2025 відновлено подання статистичної звітності (внесені зміни до Закону від 03.03.2022 № 2115-IX «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни»).

Відтепер підприємства, установи та організації, які перебувають на підконтрольних територіях, **повинні знову подавати статистичну та фінансову звітність** — як це було до початку повномасштабного вторгнення.

III. ІНШІ Й ОЧІКУВАНІ ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТВІ

Роботодавці інформуватимуть Держпраці про заборгованість із заробітної плати

Мінекономіки оприлюднило проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати».

Проєктом передбачається внесення змін до ст. 115 КЗпП і ст. 24 Закону «Про оплату праці» щодо **встановлення для роботодавців (юридичних та/або фізичних осіб, які використовують найману працю), які допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, обов'язку інформувати Держпраці.**

Наказом Держстату від 23.06.2022 р. № 195 встановлено форму державного статистичного спостереження № 3-борг, яка передбачає щомісячне подання юридичними особами звітів про заборгованість із заробітної плати до органів Держстату.

Цей наказ не містить чіткого переліку суб'єктів господарювання, зобов'язаних подавати звіти, і не передбачає обов'язку для фізичних осіб - підприємців подавати такі звіти, навіть за наявності найманих працівників та заборгованості із заробітної плати.

III. ІНШІ Й ОЧІКУВАНІ ЗМІНИ В ЗАКОНОДАВСТ ВІ

Змінять повноваження Держпраці і розширять перелік питань для перевірок

Буде оновлено та розширено чинні завдання і повноваження Держпраці:

- здійснюватиме **державний нагляд у сфері хімічної безпеки, контролюватиме дотримання гігієнічних нормативів** і впровадження заходів з мінімізації ризиків;
- перевірятиме дотримання роботодавцями нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю**, а також забезпечення їх прав на зайнятість;
- оцінюватиме **відповідність підприємств і ФОП критеріям для отримання пільг щодо трудової інтеграції осіб з інвалідністю**;
- контролюватиме призначення та виплати допомог і компенсацій у межах соціального страхування**, у тому числі Фондом на випадок безробіття та територіальними органами ПФУ;
- розроблятиме норми з охорони надр та безпеки гірничих робіт, здійснюватиме гірничий нагляд;
- перевірятиме об'єкти підвищеної небезпеки**, погоджуватиме ліквідацію чи консервацію гірничих об'єктів, проекти на розробку корисних копалин, типові програми навчання з охорони праці тощо;
- видаватиме гірничі відводи для об'єктів**, де проводиться підземний видобуток, аналізуватиме річні плани розвитку гірничих робіт;
- ліцензуватиме виробництво вибухових матеріалів і контролюватиме дотримання умов таких ліцензій;
- інформуватиме роботодавців і працівників щодо дотримання трудового законодавства, зокрема у питаннях мобінгу, дискримінації, ВІЛ та туберкульозу, а також психосоціальної підтримки;
- проводитиме моніторинг у сфері оплати праці та виявлятиме незадекларовану працю.**

Не буде здійснювати нагляд за рекламою вакансій.

Скасовано подання звіту про попит на робочу силу - форма № 3-ПН

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення національної системи кваліфікації відповідно до актуальних потреб ринку праці та інших питань» від 15.04.2025 р. №4353-IX, який діє з 02.05.2025 скасовано обов'язок (надалі це буде право роботодавця) подавати інформацію про попит на робочу силу (вакансії) територіальним центрам зайнятості.

З [п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону № 5067](#) виключено абзац другий, який установлював **обов'язок** подання роботодавцями центрам зайнятості інформації про попит на робочу силу (вакансії). Натомість ч. 4 ст. 50 цього Закону доповнено новим п. 11, в якому **зафіксовано право роботодавця** інформувати центр зайнятості про наявність **посад** (робочих місць), на які можуть бути працевлаштовані особи.

Форма звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» наразі затверджена наказом Мінекономіки від 12.04.2022 № 827-22.

Раніше незважаючи на обов'язковий статус такої форми, штрафів за її неподання не було передбачено.

З 02.05.2025 добровільне подання форми № 3-ПН узаконено.



**ДЯКУЄМО ЗА
УВАГУ!**

Компанія

Комплексні бюджетні системи

Електронна адреса

webinar@kbs.net.ua

Сайт

kbs.net.ua



КОМПЛЕКСНІ
БЮДЖЕТНІ
СИСТЕМИ