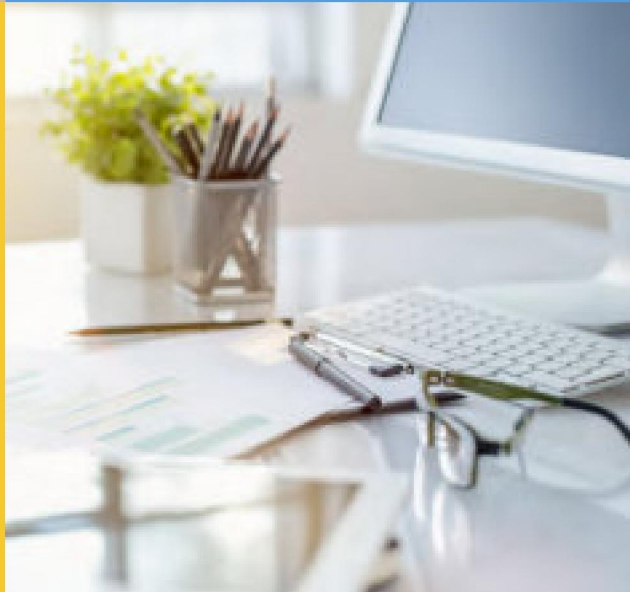




**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ПРИЙОМУ НА РОБОТУ,
ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ
РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ
ПРАЦІВНИКІВ ОМС В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ**



Рада Європи **2022**

Авторка:

Федченко Леся, консультантка з юридичних питань Офісу підтримки реформи децентралізації при Мінрегіоні, консультантка Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні».

Під рецензуванням:

Юлії Марушкевич, директорки Генерального департаменту з питань управління персоналом на державній службі та в органах місцевого самоврядування Національного агентства України з питань державної служби.

Оксани Павлюк, керівниці експертної групи розвитку місцевого самоврядування Директорату з питань розвитку місцевого самоврядування, територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою Мінрегіону.

Методичні рекомендації щодо прийому на роботу, переведення та звільнення різних категорій працівників ОМС в умовах воєнного стану. Під час роботи над публікацією використано досвід впровадження реформи децентралізації в Україні. Ця інформація є вільною для копіювання, перевидання та поширення по всій території України всіма способами, якщо вони здійснюються безоплатно для кінцевого споживача і якщо при такому копіюванні, перевиданні та поширенні є обов'язкове посилання на автора і суб'єкта майнового права на цю інформацію.

Публікація створена на замовлення Міністерства розвитку громад та територій України за підтримки Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні».

Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю її авторки та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Ради Європи та її держав-членів.

ЗМІСТ

1. Вступ	4
2. Закон України від 12.05.2022 р. № 2259 «Про внесення змін до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану».....	7
3. Закон України від 15.03.2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».....	16
4. Закон України від 12.05.2022 р. № 2253 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників»	24

ВСТУП

Ці методичні рекомендації щодо прийому на роботу, переведення та звільнення різних категорій працівників ОМС розроблено, враховуючи зміни у законодавстві, які стосуються питань проходження служби в органах місцевого самоврядування та трудового законодавства, прийняті Верховною Радою України протягом дії воєнного стану.

з/п	Найменування НПА, посилання на офіційний текст	Дата та підстава набрання чинності	Стислий зміст НПА	Категорія працівників ОМС, на яких поширюються норми НПА (частково чи повністю)
1	<p>Закон України від 12.05.2022 р. № 2259 «Про внесення змін до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» (законопроект реєстр. № 7269 від 09.04.2022 р.)</p> <p>https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2259-20</p>	<p>20.05.2022 р. (з дня, наступного за днем опублікування - опубліковано в газеті «Голос України» № 107 за 19.05.2022 р.)</p>	<p>Внесено зміни до законів України:</p> <p>«Про регулювання містобудівної діяльності»;</p> <p>«Про правовий режим воєнного стану».</p> <p>Зокрема, передбачено спрощену процедуру вступу на посади в ОМС у період дії воєнного стану.</p> <p>Такі особи призначаються без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.</p> <p>Відтермінується подання декларації та проведення спеціальної перевірки, перевірки з очищення влади.</p> <p>Передбачено гарантію для звільнених під час дії воєнного стану посадових осіб місцевого самоврядування бути прийнятим на службу в ОМС без конкурсу протягом року.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ посадові особи місцевого самоврядування (повністю); ▪ інші працівники ОМС (не поширюється); ▪ керівники комунальних підприємств, установ, організацій (частково)

<p>2</p>	<p>Закон України від 15.03.2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (законопроект реєстр. № 7160 від 14.03.2022 р.)</p> <p>https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-%D0%86%D0%A5#Text</p>	<p>24.03.2022 р. (з дня, наступного за днем опублікування - опубліковано в газеті «Голос України» № 64 за 23.03.2022 р.)</p>	<p>Визначає на період дії воєнного стану особливості:</p> <ul style="list-style-type: none"> • укладення та розірвання трудового договору; • переведення та зміни істотних умов праці; • встановлення та обліку часу роботи та відпочинку; • організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів; • роботи в нічний час; • залучення до роботи деяких категорій працівників; • оплати праці; • зупинення дії окремих положень колективного договору; • надання відпусток; • діяльності профспілок. <p>Крім зазначеного, введено нове поняття «призупинення дії трудового договору»</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ посадові особи місцевого самоврядування (частково – з питань, не врегульованих Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування»); ▪ інші працівники ОМС (повністю)
<p>3</p>	<p>Закон України від 12.05.2022 р. № 2253 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» (законопроект реєстр. № 5266 від 15.03.2021 р.)</p> <p>https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text</p>	<p>27.05.2022 р. (з дня, наступного за днем опублікування - опубліковано в газеті «Голос України» № 111 за 26.05.2022 р.)</p>	<p>Внесено зміни до:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кодексу законів про працю України; • Господарського кодексу України та законів України: • «Про колективні договори і угоди»; • «Про рекламу»; • «Про соціальний діалог в Україні»; • «Про зайнятість населення». <p>Зміни, зокрема, стосуються:</p> <ul style="list-style-type: none"> • можливості укладення колективного договору фізичними особами, які використовують найману працю, поширення дії положень галузевої угоди на всіх роботодавців галузі; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ посадові особи місцевого самоврядування (повністю); ▪ інші працівники ОМС (повністю)

			<ul style="list-style-type: none"> • встановленні обов'язку роботодавця ознайомлювати працівника з текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього, обов'язку сторін забезпечити безперешкодний доступ до тексту договору, можливості його копіювання, обов'язку сторін колективної угоди інформувати про її укладення та внесення до неї змін безпосередньо заінтересованих у цьому суб'єктів; • встановленні строку дії умов колективного договору не менше року в разі реорганізації, зміни власника юридичної особи, відокремленого структурного підрозділу юридичної особи; • приведенні норми національного законодавства у відповідність із міжнародним в частині ведення переговорів на добровільній основі; • встановленні зобов'язання для роботодавців надавати повідомлення щодо запланованого масового звільнення профспілковому представнику; • посиленні відповідальності за порушення порядку повідомлення роботодавцем профспілок про масове звільнення; • недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування, а також надання права особам, що зазнали дискримінації звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди 	
--	--	--	--	--

В ОМС працюють посадові особи місцевого самоврядування та інші працівники (технічні працівники та обслуговуючий персонал ОМС).

Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування» (далі – Закон № 2493) регулює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в ОМС, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в ОМС.

Відповідно до ст. 2 Закону № 2393 його дія не поширюється на технічних працівників та обслуговуючий персонал ОМС.

Відповідно до ч. 2 ст. 7 Закону № 2493 посадові особи місцевого самоврядування діють лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, передбачені Конституцією і законами України, та керуються у своїй діяльності Конституцією України і законами України, актами Президента України і КМУ, актами ОМС, а в АР Крим - також нормативно-правовими актами Верховної Ради АР Крим і Ради міністрів АР Крим, прийнятими у межах їхньої компетенції.

Згідно з ч. 3 ст. 7 Закону № 2493 на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Отже, на технічних працівників та обслуговуючий персонал ОМС законодавство України про працю поширюється у повному обсязі, а на посадових осіб місцевого самоврядування – поширюється з особливостями, передбаченими Законом № 2493.

Відповідно до ст. 4 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Тож, детально розглянемо останні зміни у законодавстві з питань проходження служби в органах місцевого самоврядування та трудовому законодавстві та визначимо у який саме спосіб такі зміни застосовуються в ОМС стосовно зазначених працівників.

Увага!

Ці Методичні рекомендації створено на основі чинного станом на 05.07.2022 р. законодавства та з урахуванням положень законів, зазначених у таблиці вище.

Рекомендаціями не враховано зміни до законодавства, внесені проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (реєстр. № 7251), прийнятим Верховною Радою України як Закон 01.07.2022 р. та направлений на підпис Президенту України.

Закон України від 12.05.2022 р. № 2259 «Про внесення змін до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану»

Законом № 2259 внесено зміни, зокрема, до Закону України від 12.05.2015 р. № 389 «Про правовий режим воєнного стану» (далі – Закон № 389).

Передбачені цим Законом нововведення стосуються, зокрема:

- посадових осіб місцевого самоврядування – щодо спрощеного порядку призначення на посади служби в ОМС (без проведення конкурсу) та певних гарантій після звільнення з ОМС під час дії воєнного стану;
- керівників комунальних підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління відповідного ОМС – щодо спрощеного порядку прийняття на роботу (без проведення конкурсу);
- всіх працівників ОМС – щодо можливості оголошення простою для працівників та переведення їх на інші рівнозначні чи нижчі посади.

Затвердження тимчасової структури виконавчих органів ради. Оновлена редакція ст. 9 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» тепер містить ч. 9, згідно якої у разі затвердження сільським, селищним, міським головою тимчасової структури виконавчих органів сільської, селищної, міської ради для працівників, посади яких не включені до тимчасової структури, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду.

Рішення про затвердження тимчасової структури виконавчих органів сільської, селищної, міської ради втрачає чинність не пізніше ніж через 30 днів з дня припинення чи скасування воєнного стану, якщо ним не встановлено більш ранній строк втрати чинності.

У період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова може призначити осіб на посади та звільняти з посад в ОМС, керівників комунальних підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління відповідного органу місцевого самоврядування, у порядку, визначеному ч. 5 та 6 ст. 10 цього Закону (у спрощеному порядку без проведення конкурсу, а також без необхідності проведення спеціальної перевірки передбаченої Законом України «Про запобігання корупції» перед призначенням).

Отже, керуючись ч. 9 ст. 9 Закону № 389 сільський, селищний, міський голова може затвердити тимчасову структуру виконавчих органів відповідної ради та включити до неї необхідні на період воєнного стану посади, а для працівників ОМС, посади яких не включені до неї – оголошити простій чи перевести працівників на рівнозначні або нижчі посади передбачені тимчасовою структурою.

Відповідно до ст. 34 КЗпП **простій** – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Однак, пам'ятаємо норму ч. 1 ст. 3 Закону № 2136 – у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Порядок оплати часу простою працівника врегульовано ст. 113 КЗпП, згідно якої час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

УКРАЇНА	
_____ сільська рада	
_____ району _____ області	
«__» _____ 2022 року	№ ____
РОЗПОРЯДЖЕННЯ	
Про затвердження	
тимчасової структури	
виконавчих органів	
_____ сільської ради	

Відповідно до частини 9 статті 9, частин 5 та 6 статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:

1. Затвердити тимчасову структуру виконавчих органів _____ сільської ради (Додаток
2. Ознайомити працівників виконавчих органів _____ сільської ради з цим розпорядженням під підпис (начальник відділу кадрового забезпечення Карпенко К.К.).
3. Це розпорядження втрачає чинність після видання окремого розпорядження сільського голови, або, у разі відсутності розпорядження – через 30 днів з дня припинення чи скасування воєнного стану.
4. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

_____ сільський голова (підпис)

Даниленко Д.Д.

УКРАЇНА

_____ сільська рада

_____ району _____ області

«___» _____ 2022 року

№ _____

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

**Про оголошення
простою для працівників
виконавчих органів
_____ сільської ради**

У зв'язку затвердженням тимчасової структури виконавчих органів _____ сільської ради, відповідно до частини 9 статті 9, частин 5 та 6 статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», статей 34 та 113 Кодексу законів про працю України, керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:

1. Оголосити простій не з вини працівника з «___» _____ 2022 року для працівників виконавчих органів _____ сільської ради згідно переліку (Додаток 1).
2. Здійснювати оплату періоду простою у розмірі 2/3 посадового окладу відповідних працівників (начальник відділу фінансів та бухгалтерського обліку Ганненко Г.Г.).
3. Під час простою працівники звільняються від обов'язку бути присутніми на робочих місцях. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

4. Ознайомити працівників виконавчих органів _____ сільської ради з цим розпорядженням під підпис (начальник відділу кадрового забезпечення Карпенко К.К.).
5. Це розпорядження втрачає чинність після видання окремого розпорядження сільського голови або, у разі відсутності розпорядження - через 30 днів з дня припинення чи скасування воєнного стану.
6. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

_____ сільський голова (підпис)

Даниленко Д.Д.

У розпорядженні про затвердження тимчасової структури бажано вказувати строк її дії – адже відповідно до ч. 9 ст. 9 Закону № 389 рішення про затвердження тимчасової структури виконавчих органів сільської, селищної, міської ради втрачає чинність не пізніше ніж через 30 днів з дня припинення чи скасування воєнного стану, якщо ним не встановлено більш ранній строк втрати чинності. Якщо ж строк дії визначити проблематично, враховуючи всі обставини, можливо вказати у розпорядженні, що розпорядження про затвердження структури втрачає чинність після видання головою окремого розпорядження про це або, у разі відсутності розпорядження – через 30 днів з дня припинення чи скасування воєнного стану (як пропонується зразком).

Тут слід пам'ятати також про можливість призупинення дії трудового договору з працівниками, яку надає нам ч. 1 ст. 13 Закону № 2136.

Призначення на посади в ОМС без конкурсу. Оновлена редакція ст. 10 Закону № 389 тепер містить ч. 5, згідно якої, зокрема, у період дії воєнного стану особи призначаються на посади в ОМС сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради.

Таке призначення здійснюється без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі:

- поданої заяви;
- заповненої особової картки встановленого зразка;
- документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи¹ згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

Отже, під час дії воєнного стану конкурси на заміщення вакантних посад в органах місцевого самоврядування не проводяться. Навіть якщо ваш орган місцевого самоврядування знаходиться на відносно безпечній території і ви в змозі організувати і провести конкурс – його проводити не можна, застосовується виключно процедура прийняття на службу, передбачена Законом № 389.

Отже, претендент на посаду в ОМС подає на ім'я відповідного голови заяву:

¹ Під досвідом роботи слід розуміти кваліфікаційні вимоги Типових професійно-кваліфікаційних характеристик посадових осіб місцевого самоврядування щодо необхідного для призначення на відповідну посаду стажу роботи на службі в органах місцевого самоврядування, на посадах державної служби або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності.

_____ сільському голові

Даниленку Д.Д.

Тимофієнка Тимофія Тимофійовича,

що проживає на адресою:

вул. Травнева, 36 с. Дубове

_____ району _____ області

тел. +380 _____

Заява

Прошу призначити мене на посаду _____ відділу _____ сільської ради без проведення конкурсу у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

До цієї заяви додаю:

- 1) заповнену особову картку;
- 2) паспорт громадянина України, диплом серії ____ № ____, виданий _____ «__» _____ р., трудову книжку серії __ № _____.

«__» _____ 2022 року

(підпис)

Тимофієнко Т.Т.

Нагадаємо, що вимоги до посадових осіб місцевого самоврядування визначені Типовими професійно-кваліфікаційними характеристиками посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженими наказом Національного агентства України з питань державної служби від 07.11.2019 року № 203.

На підставі поданої претендентом на посаду заяви та доданих до неї документів відповідний голова видає розпорядження про призначення особи на посаду:

УКРАЇНА

_____ сільська рада

_____ району _____ області

«__» _____ 2022 року

№ ____

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

Про призначення

ТИМОФІЄНКА Т.Т.

Відповідно до частини 9 статті 9, частин 5 та 6 статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», статей 10, 14, 15 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:

1. Призначити ТИМОФІЄНКА Тимофія Тимофійовича на посаду _____ відділу _____ сільської ради без проведення конкурсу у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про правовий режим воєнного стану» з оплатою праці згідно штатного розпису, до призначення на цю посаду переможця конкурсу, але не пізніше 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.
2. Присвоїти ___ ранг посадової особи місцевого самоврядування у межах _____ категорії посад.
3. Встановити надбавку за вислугу років ___ % з урахуванням надбавки за ранг посадової особи місцевого самоврядування.
4. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

Підстава: заява Тимофійенка Т.Т. від «___» _____ 2022 року.

_____ сільський голова (підпис)

Даниленко Д.Д.

Особа приймається на службу в ОМС, складає Присягу посадової особи місцевого самоврядування (ст. 11), їй присвоюється ранг посадової особи місцевого самоврядування (ст. 15) відповідно до категорії займаної посади (ст. 14) у порядку, передбаченому Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Оформлюються майже всі необхідні кадрові документи (про винятки – йтиметься далі), як при «звичайному» прийнятті на службу, у тому числі - трудова книжка. Тож, вносимо до трудової книжки запис про призначення на посаду, складення Присяги (якщо особа приймається на службу в ОМС вперше) та присвоєння відповідного рангу посадової особи місцевого самоврядування.

Національним агентством України з питань державної служби 24.05.2022 р. опубліковано запитання та відповіді щодо служби посадових осіб місцевого самоврядування у період дії воєнного стану відповідно до Закону № 2259 за посиланням <https://nads.gov.ua/news/zapitannya-ta-vidpovidi-shchodo-sluzhbi-posadovih-osib-miscevogo-samovryaduvannya-u-period-diyi-voyennogo-stanu-vidpovidno-do-zakonu-ukrayini-pro-vnesennya-zmin-do-deyakih-zakoniv-ukrayini-shchodo-funkcionuvannya-derzhavnoyi-sluzhbi-ta-miscevogo-samovryaduvannya-u-period-diyi-voyennogo-stanu>

Зверніть увагу, що посадові особи місцевого самоврядування, призначені у такому порядку, не можуть бути переведені на інші посади в ОМС (це також передбачено ч. 5 ст. 10 Закону № 389).

Отже, тепер про винятки.

1. У період дії воєнного стану відповідно до ч. 6 ст. 10 Закону № 389 **не подається** особою, яка претендує на зайняття посади в ОМС, декларація особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбачена Законом України «Про запобігання корупції», та документ про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної».
2. Згідно з ч. 7 ст. 10 Закону № 389 особи, призначені у період дії воєнного стану відповідно до абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону № 389 на посади в ОМС (без конкурсу), **подають** декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самовряду-

вання та документ про підтвердження рівня володіння державною мовою **протягом 3 місяців** з дня припинення чи скасування воєнного стану, у разі якщо такі документи не були подані ними раніше.

3. Після припинення чи скасування воєнного стану, **але не пізніше 6 місяців** з дня його припинення чи скасування, на посади в ОМС, на які особи призначені відповідно до абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону № 389 (без конкурсу), оголошується конкурс. граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено без конкурсу, становить **12 місяців** з дня припинення чи скасування воєнного стану.

4. Відповідно до ч. 8 ст. 10 Закону № 389 під час дії воєнного стану **не проводяться:**

- спеціальна перевірка, передбачена Законом України «Про запобігання корупції», стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища та посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством з питань запобігання корупції;
- перевірка, передбачена Законом України «Про очищення влади», стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, щодо яких здійснюються заходи з очищення влади (люстрації), під час дії воєнного стану не проводяться.

При цьому зауважте, що організація проведення цих двох видів перевірки стосовно осіб, призначених у період дії воєнного стану, здійснюється **протягом 3 місяців** з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім випадку звільнення такої особи до дня припинення чи скасування воєнного стану або закінчення проведення зазначених перевірок під час дії воєнного стану.

Законом № 389 також передбачено **санкції** за неподання посадовими особами місцевого самоврядування відповідних документів у визначений цим Законом строк.

Так, згідно ч. 9 ст. 10 Закону № 389 **у разі неподання** посадовою особою місцевого самоврядування, яка призначена відповідно до абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону № 389 (без конкурсу):

- декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування;
- документа про підтвердження рівня володіння державною мовою;

а також неподання особою, яка під час дії воєнного стану призначена на посаду, яка передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, документів, передбачених ч. 2 ст. 57 Закону України «Про запобігання корупції» – така посадова особа місцевого самоврядування, особа, яка займає посаду, що передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, **звільняється із займаної посади протягом 3 робочих днів** після завершення цього строку.

Крім санкцій, Закон № 389 передбачає і певні гарантії для осіб, звільнених з посад служби в ОМС у період дії воєнного стану – протягом одного року після припинення чи скасування воєнного стану вони можуть бути прийняті на рівнозначні або нижчі посади служби в ОМС без проведення конкурсу. Однак, законодавець не уточнює підстави звільнення таких осіб, отже скористатися таким правом теоретично зможуть усі звільнені у період дії воєнного стану. Відповідна норма закріплена у ч. 10 ст. 10 Закону № 389. Проте, є й один виняток – ця гарантія не поширюється на посадових осіб місцевого самоврядування, призначених за спрощеною процедурою, передбаченою Законом № 389 (без конкурсу).

Призначення керівників комунальних підприємств, установ, організацій без конкурсу. Відповідно до ч. 9 ст. 9 Закону № 389 у період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова може призначати осіб на посади та звільняти з посад керівників комунальних підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління відповідного органу місцевого самовряду-

вання, у порядку, визначеному ч. 5 та 6 ст. 10 цього Закону.

Так, згідно з ч. 5 ст. 10 Закону № 389 у період дії воєнного стану особи призначаються на посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі:

- поданої заяви;
- заповненої особової картки встановленого зразка;
- документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

Відповідно до ч. 6 ст. 10 Закону № 389 особа, яка претендує на зайняття посади керівника комунального підприємства, установи, організації у період дії воєнного стану не подає декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбачену Законом України «Про запобігання корупції», та документ про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної».

Приклад: В ОМС є потреба призначити на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти. Порядок призначення таких керівників визначено ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту», що передбачає проведення конкурсу.

Отже, претендент на посаду керівника комунального закладу загальної середньої освіти подає на ім'я відповідного голови заяву:

_____ сільському голові Даниленку Д.Д. Григоренка Григорія Григоровича, що проживає за адресою: вул. Яблунева, 63 с. Вільне _____ району _____ області тел. +380_____
Заява
Прошу призначити мене на посаду _____ сільської ради без проведення конкурсу у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про правовий режим воєнного стану».
До цієї заяви додаю:
1) заповнену особову картку;
2) паспорт громадянина України, диплом серії ____ № ____, виданий _____ «__» _____ р., трудову книжку серії ____ № _____.
«__» _____ 2022 року (підпис) Григоренко Г.Г.

Відповідно до ч. 1 ст. 38 Закону України «Про повну загальну середню освіту» керівником закладу загальної середньої освіти може бути особа, яка є громадянином України, вільно володіє державною мовою, має вищу освіту ступеня не нижче магістра, стаж педагогічної та/або науково-педагогічної роботи не менше 3 років (крім керівників приватних, корпоративних закладів освіти), організаторські здібності, стан фізичного і психічного здоров'я, що не перешкоджає виконанню професійних обов'язків, пройшла конкурсний відбір та визнана переможцем конкурсу відповідно до цього Закону.

Відповідно до ч. 2 цієї ж статті Закону не може обіймати посаду керівника закладу загальної середньої освіти особа, яка:

1. є недієздатною або цивільна дієздатність якої обмежена;
2. має судимість за вчинення злочину;
3. позбавлена права обіймати відповідну посаду;
4. за рішенням суду визнана винною у вчиненні корупційного правопорушення;
5. за рішенням суду визнана винною у вчиненні правопорушення, пов'язаного з корупцією;
6. підпадає під заборону, встановлену Законом України «Про очищення влади».

У разі, якщо претендент на посаду керівника закладу загальної середньої освіти відповідає встановленим вимогам (крім конкурсного відбору), сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради може бути прийнято рішення про призначення його на посаду.

На підставі поданої претендентом на посаду заяви та доданих до неї документів відповідний голова видає розпорядження:

УКРАЇНА	
_____ сільська рада	
_____ району _____ області	
« ____ » _____ 2022 року	№ _____
РОЗПОРЯДЖЕННЯ	
Про призначення	
ГРИГОРЕНКА Г.Г.	
Відповідно до частини 9 статті 9, частин 5 та 6 статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:	
1. Призначити ГРИГОРЕНКА Григорія Григоровича на посаду _____ _____ сільської ради без проведення конкурсу у порядку та на умовах, передбачених Законом України «Про правовий режим воєнного стану» з оплатою праці згідно штатного розпису.	
2. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.	
Підстава: заява Григоренка Г.Г. від « ____ » _____ 2022 року.	
_____ сільський голова (підпис)	Даниленко Д.Д.

Закон України від 15.03.2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Увага!

Ці Методичні рекомендації створено на основі чинного станом на 05.07.2022 р. законодавства. Рекомендаціями не враховано зміни до законодавства, внесені проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (реєстр. № 7251), прийнятим Верховною Радою України як Закон 01.07.2022 р. та направлений на підпис Президенту України.

Закон № 2136 набрав чинності 24.03.2022 р. та визначив **на період дії воєнного стану** особливості:

- укладення та розірвання трудового договору;
- переведення та зміни істотних умов праці;
- встановлення та обліку часу роботи та відпочинку;
- організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів;
- роботи в нічний час;
- залучення до роботи деяких категорій працівників;
- оплати праці;
- зупинення дії окремих положень колективного договору;
- надання відпусток;
- діяльності профспілок.

Крім зазначених змін, Законом № 2136 введено нове поняття «призупинення дії трудового договору».

Передбачені цим Законом нововведення стосуються усіх категорій працівників ОМС: посадових осіб місцевого самоврядування та інших працівників органів місцевого самоврядування (технічні працівники, обслуговуючий персонал).

Укладення трудового договору

Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону № 2136 у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Як відомо, ст. 24 КЗпП передбачає укладення трудового договору, як правило, у письмовій формі, та визначає випадки, коли дотримання письмової форми є обов'язковим. Тож, дана норма Закону № 2136 дозволяє відступити від цих норм на період воєнного стану. Згідно з ч. 2 ст. 2 Закону № 2136 при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Отже, положення ч. 3 ст. 26 КЗпП, що визначає перелік категорій працівників, для яких заборонено встановлювати випробування – на період дії воєнного стану не застосовується. Крім цього, дана норма надає роботодавцю можливість приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника незалежно від причини їх відсутності.

Посадові особи місцевого самоврядування. Статтею 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» передбачено, що на час відсутності (відпустки) посадових осіб органів місцевого самоврядування (крім виборних посад) для виконання їх повноважень можуть прийматися на службу особи за строковим трудовим договором (контрактом). Щодо практичного застосування даної норми Національним агентством України з питань державної служби 19.03.2022 р. надано роз'яснення «Щодо можливості призначити працівника на час відсутності (відпустки) посадових осіб органів місцевого самоврядування»². У роз'ясненні йдеться, що при потребі виконання роботи тимчасово відсутньої посадової особи (відпустки, призов на військову службу, мобілізація, залучення до добровольчих формувань територіальної оборони, хвороба, довготермінове відсторонення від посади тощо) на час її відсутності (крім виборних посад) може бути прийнята інша особа на умовах контракту. У такому випадку для виконання завдань, передбачених посадовою інструкцією тимчасово відсутнього працівника, відповідний голова може прийняти рішення про укладення строкового договору (контракту) відповідно до ст. 21 КЗпП. Проте, у роз'ясненні зазначається, що такий працівник не набуває статусу посадової особи місцевого самоврядування, а відтак, відповідно до положень Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування»:

- не приймає Присягу посадової особи місцевого самоврядування;
- йому не встановлюють ранг посадової особи місцевого самоврядування;
- йому не зараховують період роботи за строковим договором (контрактом) до стажу роботи в органах місцевого самоврядування, який дає право на встановлення надбавки за вислугу років.

Заробітна плата такого працівника складається з посадового окладу, який не може перевищувати розміру посадового окладу, передбаченого для основного працівника. Відповідний голова також має право здійснювати преміювання працівника відповідно до його особистого вкладу в загальні результати роботи, у межах фонду преміювання.

Особа, з якою укладено строковий договір (контракт), може бути звільнена з роботи на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП, зазначається у роз'ясненні. Крім цього, звертається увага на те, що в Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» не передбачено призначення на вакантну посаду за строковим трудовим договором (контрактом).

Таким чином, до посадових осіб місцевого самоврядування зазначену норму Закону № 2136 можна застосовувати частково.

Інші працівники ОМС. Тут ситуація інша – норма може бути застосована повністю, жодних обмежень немає.

Приклад: в ОМС виникла потреба у прийнятті на посаду технічного працівника на період дії воєнного стану тоді, коли особа, яка займає цю посаду, виїхала за межі населеного пункту (області, країни) і фактично не працює, хоча трудові відносини з нею не припинено (відсутня будь-яка заява працівника). Керівник ОМС видає відповідне розпорядження та приймає на роботу іншу особу на період дії воєнного стану:

² <https://nads.gov.ua/news/informuyemo-shchodo-mozhливosti-priznachiti-pracivnika-na-chas-vidsutnosti-vidpustki-posadovih-osib-organiv-miscevogo-samovryaduvannya>

УКРАЇНА

_____ сільська рада

_____ району _____ області

«___» _____ 2022 року

№ ____

РОЗПОРЯДЖЕННЯ

Про прийняття на роботу

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:

1. Прийняти ВАСИЛЕНКА Василя Васильовича на посаду _____ (код класифікатора професій _____) на період дії воєнного стану з оплатою праці згідно штатного розпису.
2. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

Підстава:

- 1) заява Василенка В.В. від «___» _____ 2022 року.

_____ сільський голова (підпис)

Даниленко Д.Д.

Переведення та зміна істотних умов праці

Відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону № 2136 у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Згідно з ч. 2 цієї ж статті у період дії воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Отже, для переведення працівника з ініціативи роботодавця мають бути дотримані умови, визначені даною нормою Закону № 2136.

Щодо змін в організації виробництва і праці – повідомляти працівника за 2 місяці не потрібно – працівник може бути повідомлений безпосередньо після прийняття такого рішення роботодавцем.

Посадові особи місцевого самоврядування. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» не містить спеціальних норм щодо вирішення питань переведення та зміни істотних умов праці посадових осіб місцевого самоврядування, тому ця норма застосовується до них у повному обсязі.

Інші працівники ОМС. Норма застосовується у повному обсязі.

Приклад: в ОМС є потреба змінити істотні умови праці для працівників, змінивши режим роботи ОМС. Керівник ОМС видає відповідне розпорядження:

УКРАЇНА	
_____ сільська рада	
_____ району _____ області	
«__» _____ 2022 року	№ _____
РОЗПОРЯДЖЕННЯ	
Про зміну істотних умов праці	
Відповідно до частини 2 статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», керуючись пунктом 20 частини 4 статті 42, частиною 8 статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»:	
<ol style="list-style-type: none">1. Ввести з «__» _____ 2022 року на період дії воєнного стану зміни істотних умов праці працівників сільської ради, встановивши режим роботи з 9.00 до 18.00 з понеділка по п'ятницю, вихідні дні – субота, неділя.2. Повідомити працівників сільської ради про зміну режиму роботи у день видання цього розпорядження (начальник загального відділу Борисенко Б.Б.).3. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.	
_____ сільський голова (підпис)	Даниленко Д.Д.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону № 2136 у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Таким чином, дана норма Закону № 2136 надає право працівнику розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві у разі ведення бойових дій у районах, в яких він працює та якщо його робота не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Посадові особи місцевого самоврядування. Відповідно до ч. 1 ст. 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» крім загальних підстав, передбачених Кодексом законів про працю України, служба в ОМС припиняється на підставі і в порядку, визначених Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні», цим та іншими законами України, а також у разі:

- порушення посадовою особою місцевого самоврядування Присяги, передбаченої ст. 11 цього Закону;
- порушення умов реалізації права на службу в органах місцевого самоврядування (ст. 5 цього Закону);

- виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню на службі, чи недотримання вимог, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування (ст. 12 цього Закону);
- досягнення посадовою особою місцевого самоврядування граничного віку перебування на службі в органах місцевого самоврядування (ст. 18 цього Закону).

Дана норма Закону № 2136 поширюється на посадових осіб місцевого самоврядування виключно у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташований відповідний ОМС, та існування загрози для життя і здоров'я відповідної посадової особи місцевого самоврядування (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури). В інших випадках – звільнення з ініціативи посадової особи місцевого самоврядування відбувається з підстав, визначених ч. 1 ст. 20 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Заява працівника може бути такого змісту:

_____ сільському голові Даниленку Д.Д. Маринченко Марини Миколаївни, головного спеціаліста загального відділу _____ сільської ради
<p><i>Заява</i></p> <p><i>Прошу звільнити мене з роботи за власним бажанням, ст. 38 Кодексу законів про працю України, в день подання цієї заяви на підставі ч. 1 ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у зв'язку з веденням бойових дій у _____ районі _____ області та існуванням загрози для мого життя і здоров'я.</i></p> <p style="text-align: center;">« _____ » _____ 2022 року (підпис) <i>Маринченко М.М.</i></p>

Інші працівники ОМС. Дана норма Закону № 2136 поширюється на інших працівників ОМС виключно у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташований відповідний ОМС, та існування загрози для життя і здоров'я відповідного працівника (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури). Ця норма Закону № 2136 дає право працівнику подати заяву про звільнення у визначений ним строк, і роботодавець, відповідно, має звільнити його у цей строк.

В інших випадках – звільнення з ініціативи працівника відбувається на загальних підставах, передбачених КЗпП.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону № 2136 у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Дана норма Закону № 2136 обмежує дію ч. 4 ст. 40 КЗпП щодо не допущення звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП), а також у період перебування працівника у відпустці.

Нагадаємо, що п. 5 ст. 40 КЗпП передбачає звільнення працівника з ініціативи роботодавця у разі нез'явлення на роботу протягом більш як 4 місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні.

Згідно з ч. 2 ст. 5 Закону № 2136 у період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Так, ст. 43 КЗпП визначає випадки, коли для розірвання трудового договору необхідна згода профспілки. Однак, для звільнення працівників, обраних до профспілки, така згода все одно необхідна.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Поширюється в повному обсязі. У разі виникнення потреби керівник ОМС може скористатися такою можливістю. Однак, під час дії воєнного стану варто бути особливо обережними у питаннях звільнення працівників з ініціативи роботодавця - наприклад, з підстав, передбачених п. 4 ст. 40 КЗпП (прогул), адже попередньо необхідно вжити всіх заходів для встановлення причин неявки працівника на роботу, вони можуть бути поважними.

Встановлення та облік часу роботи та часу відпочинку

Відповідно до ст. 6 Закону № 2136 нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення). Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. У період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), ч. 1 ст. 65, частин 3 – 5 ст. 67 та ст. 71 – 73 (святкові і неробочі дні) КЗпП. Це положення Закону № 2136 надає можливість роботодавцю збільшувати (обґрунтовано) тривалість робочого часу.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Поширюється у повному обсязі, за потреби може бути застосовано.

Організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів

Відповідно до ст. 7 Закону № 2136 у період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником, роботи та обліку витрат на оплату праці.

Ця норма Закону № 2136 дає право роботодавцю самостійно визначати порядок відповідного діловодства у районах активних бойових дій, однак ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці є обов'язковим.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Правила організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях затверджено наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 р. № 1000/5. Дана норма Закону № 2136 надає роботодавцю можливість у період дії воєнного стану самостійно визначати порядок кадрового діловодства та архівного збе-

рігання кадрових документів, визначивши обов'язкові для обліку дані. Вимоги Правил діловодства та зберігання інших категорій документів – залишаються без змін.

Робота в нічний час

Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону № 2136 у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. Згідно з ч. 2 цієї статті у період дії воєнного стану норми ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпП не застосовуються. Нагадаємо, що ст. 54 КЗпП визначає тривалість роботи у нічний час.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Поширюється в повному обсязі, але, зважаючи на денний режим роботи ОМС, навряд чи може бути застосована на практиці.

Залучення до роботи деяких категорій працівників

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону № 2136 у період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Згідно з ч. 2 цієї статті працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження. Ця норма Закону № 2136 передбачає дозвіл на застосування праці жінок певних категорій у певному виді робіт. Однак, для залучення їх до нічних і надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові, неробочі дні, направлення у відрядження необхідна їх згода.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Поширюється в повному обсязі, за потреби може бути застосовано.

Оплата праці

Відповідно до ч. 1 ст. 10 Закону № 2136 заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Згідно з ч. 2 цієї статті роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Частиною 3 цієї статті визначено, що роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. Відповідно до ч. 4 цієї статті у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Цією статтею Закону № 2137 передбачається звільнення роботодавця від відповідальності за порушення строків оплати праці у разі доведення ним, що порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Поширюється в повному обсязі, у разі настання умов, що унеможливають дотримання роботодавцем вимог щодо оплати праці.

Зупинення дії окремих положень колективного договору

Відповідно до ст. 11 Закону № 2136 на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

Ця стаття Закону № 2137 не уточнює про які саме положення колективного договору йдеться. Для прикладу, це можуть бути додаткові, окрім визначених законодавством про працю, гарантії для працівників. На період воєнного стану роботодавець може зупинити їх дію за своєю ініціативою.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Може бути застосована за певних умов – у разі наявності чинного колективного договору у відповідному ОМС та ініціювання роботодавцем зупинення дії окремих його положень.

Надання відпусток

Відповідно до ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

Згідно з ч. 2 ст. 12 Закону № 2136 у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Ця норма Закону № 2136 надає роботодавцю можливість відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (за винятком зазначеного) у разі залучення працівника до роботи на об'єктах критичної інфраструктури.

Відповідно до ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки». Ця норма Закону № 2136 скасовує обмеження 15-денного терміну відпустки без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану.

Посадові особи місцевого самоврядування. Положення ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 не застосовується в силу дії ч. 5 та 6 ст. 21 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», згідно яких посадовим особам місцевого самоврядування надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законами України не передбачено тривалішої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Посадовим особам, які мають стаж служби в ОМС понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України. Решта норм щодо можливості відмови роботодавця у наданні відпустки та необмеженого строку відпустки без збереження заробітної плати – поширюються, за потреби можуть бути застосовані.

Інші працівники ОМС. Поширюються у повному обсязі, за потреби можуть бути застосовані у визначених Законом випадках.

Призупинення дії трудового договору

Відповідно до ч. 1 ст. 13 Закону № 2136 **призупинення дії трудового договору** – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення не тягне за собою припинення трудових відносин. Згідно з ч. 2 цієї статті призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Відповідно до ч. 3 цієї статті відшкоду-

вання заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Ця стаття Закону № 2136 вводить нове поняття «призупинення дії трудового договору» і визначає підстави для такого призупинення та відповідні гарантії.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Може бути застосована як за ініціативою працівника, так і за ініціативою роботодавця. У разі ініціативи працівника – підставою для призупинення дії трудового договору буде його особиста заява, а у разі ініціативи роботодавця – розпорядження відповідного голови, хоча норма передбачає «будь-який доступний спосіб» такого повідомлення. Однак, механізм відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового за рахунок держави, що здійснює військову агресію проти України, наразі не визначено.

Діяльність профспілок

Відповідно до ч. 1 ст. 14 Закону № 2136 у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. Згідно з ч. 2 цієї статті на період дії воєнного стану призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.

Нагадаємо: ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. Згідно цієї статті роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. Тож, у період дії воєнного стану такі відрахування потрібно призупинити.

Посадові особи місцевого самоврядування/Інші працівники ОМС. Застосовується у разі наявності профспілки у відповідному ОМС. Для практичного впровадження керівник ОМС має видати відповідне розпорядження, на підставі якого бухгалтерія призупиняє відрахування коштів. Однак, по закінченню дії воєнного стану ці відрахування мають бути відновлені.

Закон України від 12.05.2022 р. № 2253 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників»

Законом № 2253 внесено зміни до Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України та законів України «Про колективні договори і угоди», «Про рекламу», «Про соціальний діалог в Україні» та «Про зайнятість населення».

Зміни до Кодексу законів про працю України

По-перше, викладено у новій редакції ст. 2-1 КЗпП, що врегульовує питання рівності трудових прав громадян України та недопущення дискримінації у сфері праці. Так, оновлена редакція статті передбачає заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого або непрямого обмеження прав працівників залежно від

раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

При цьому **не вважаються дискримінацією у сфері праці** встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Водночас законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільсько-господарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із скаргою до органів державної влади, органів влади АР Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду.

По-друге, внесено зміни до ст. 11 КЗпП, згідно якої відтепер колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю. Нагадаємо, що до внесених змін Кодекс передбачав укладення колективного договору виключно на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовували найману працю і мали право юридичної особи. Крім цього, змінами виключено ч. 2 зазначеної статті, яка надавала можливість укладати колективний договір в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів. Тож, наразі колективні договори у структурних підрозділах укладатися не можуть.

По-третє, викладено у новій редакції ст. 12 КЗпП, що визначає сторони колективного договору.

Так, сторонами колективного договору є:

- **сторона роботодавця**, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;
- **сторона працівників**, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу.

Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колек-

тивного договору.

По-четверте, зазнала змін ст. 17 КЗпП, що містить положення про **строк дії колективного договору**. Відтепер у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше. Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації підприємства, установи, організації, закриття відокремлених підрозділів юридичної особи. На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

По-п'яте, викладено у новій редакції ст. 18 КЗпП, що містить норми про **поширення положень колективного договору на всіх працівників** – вони поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, так і для працівників.

По-шосте, викладено у новій редакції ст. 22 КЗпП, яка передбачає **гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору**. Оновлена редакція статті визначає, що власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). При цьому забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови. Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством.

По-сьоме, зміни торкнулися ст. 49-2 КЗпП, що встановлює **порядок вивільнення працівників**, а саме ч. 3 цієї статті. Відтепер ч. 3 ст. 49-2 КЗпП передбачає, що одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену ч. 2 ст. 49-4 КЗпП, та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації).

По-восьме, викладено у новій редакції ч. 2 та 3 ст. 49-4 КЗпП, яка опікується питаннями **зайнятості населення**. Так, згідно оновленої ч. 2 вказаної статті, ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про:

- причини наступних звільнень;
- середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися;
- строки проведення звільнення.

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, **не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення** проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

Зміни до Господарського кодексу України

Законом № 2253 внесено зміни до абз. 1 ч. 7 ст. 65 Кодексу, що містить норми щодо управління підприємством у частині укладення колективного договору. Так, згідно з оновленою редакцією цієї частини статті на підприємствах, які використовують найману працю, укладається колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками, їх представниками. Питання укладення колективних договорів регулюються законодавством про колективні договори.

Зміни до Закону України «Про колективні договори і угоди»

Законом № 2253 внесено зміни до вказаного Закону у частині регулювання питань укладення колективного договору, а також у частині регулювання питань поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди.

Зокрема, **в частині регулювання питань укладення колективного договору** зазнали змін ст. 2 – 4 Закону, які є аналогічними змінам до КЗпП з цих самих питань.

Також внесено зміни до ст. 9 Закону, відповідно до яких на новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором. Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

Крім цього, Закон доповнено новою ст. 9-1, що регламентує питання **поширення дії галу-**

зевої (міжгалузевої) угоди. Так, дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та у разі, якщо угоду:

- укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);
- зареєстровано без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень затверджується Кабінетом Міністрів України.

Інформація про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень оприлюднюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, та суб'єктами сторін цієї угоди.

Роботодавці, на яких поширюється дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, визначаються за основним видом економічної діяльності.

Положення галузевої (міжгалузевої) угоди є обов'язковими для роботодавців, на яких поширено їх дію.

Зміни до Закону України «Про рекламу»

Законом № 2253 внесено зміни до ст. 24-1 Закону, щодо містить вимоги до реклами послуг із працевлаштування. Відповідно до ч. 1 вказаної статті в оновленій редакції **забороняється в рекламі про вакансії** (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Крім цього, ч. 3 цієї ж статті Закону доповнено абз. 2 та 3, які передбачають штраф за порушення вимог цієї статті. Такий штраф накладається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Штраф є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених гл. 27 Господарського кодексу України.

Зміни до Закону України «Про соціальний діалог в Україні»

Законом № 2253 викладено у новій редакції ч. 1 ст. 4 Закону, відповідно до якої соціальний діалог здійснюється:

- на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі;
- на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі.

Нагадаємо: попередня редакція ч. 1 цієї статті передбачала здійснення соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, органі-

зація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Зміни до Закону України «Про зайнятість населення»

Законом № 2253 внесено зміни до ст. 11 Закону в частині державних гарантій на захист будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості та вимог до оголошень (реклами) про вакансії, аналогічні відповідним змінам до КЗпП, які вже було розглянуто.

Крім цього, викладено у новій редакції ст. 48 Закону, що регламентує питання масового вивільнення працівників.

Відповідно до ч. 1 оновленої редакції ст. 48 Закону **масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:**

1. вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;
2. вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;
3. вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;
4. вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Згідно з ч. 2 цієї статті Закону показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними угодами, угодами.

Частина 3 ст. 48 Закону у новій редакції визначає, що комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу. Отже, органи місцевого самоврядування, як і раніше, беруть безпосередню участь у розробці такого комплексу заходів.

Відповідно до ч. 4 цієї ж статті, якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на 3 і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, під час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, для вжиття заходів із запобігання стрімкому зростанню безробіття.

Частина 5 ст. 48 Закону передбачає, що положення цієї статті **не поширюються** на масові вивільнення, що мають відбутися відповідно до трудових договорів (контрактів), укладених на певний строк або для певних цілей (крім випадків, коли звільнення відбувається до закінчення строку або виконання умов трудового договору (контракту)).

Внесено також зміни до ст. 50 Закону – викладено у новій редакції п. 2 ч. 3 цієї статті, що передбачає обов'язок роботодавця вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. Законодавець деталізував процедуру проведення таких консультацій - роботодавець не пізніше ніж за 3 місяці до дати можливих звільнень подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох

первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу — виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності — за домовленістю.

Крім зазначеного, п. 5 ч. 3 ст. 50 Закону, що зобов'язував роботодавця проводити попередні консультації з первинною профспілковою організацією, з якою укладено колективний договір, залучення працівників інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні — було виключено.



ДІЗНАТИСЯ БІЛЬШЕ:

- Програма Ради Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні»
- Центр експертизи доброго врядування Ради Європи

www.coe.int

Рада Європи є провідною правозахисною організацією континенту. До її складу входять 46 держав-членів, 28 з яких є членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи підписали Європейську конвенцію з прав людини – договір, спрямований на захист прав людини. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням Конвенції в державах-членах.