

Профспілка працівників освіти і науки України
РІВНЕНСЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І
НАУКИ УКРАЇНИ
ОБЛАСНА РАДА

33028, м. Рівне, проспект Миру, 7а. Тел./факс (0362) 63-37-53, т. (0362) 63-39-66

04.04.2022 № 03- 51

**Головам територіальних рад і комітетів
організаційних ланок обласного
профоб'єднання**

Направляємо, для використання в профспілковій роботі та ознайомлення керівників закладів освіти, чергову інформацію, щодо змін в законодавстві та консультації щодо практичного застосування окремих норм чинного законодавства стану в установах та закладах освіти в умовах воєнного стану.

Додатки :

1. Основні зміни у законодавстві про працю в 1 кварталі 2022 року.
2. Застосування Закону України від 15 березня 2022 року «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».
3. Чи можна призупинити трудові договори працівникам закладу освіти в воєнний час?
4. Чи можна звільнити кочегара закладу освіти, якій працював за строковим договором, мобілізованого в період воєнного стану, після закінчення терміну строкового трудового договору ?
5. Чи зміниться норма робочого часу у квітні через воєнний стан?
6. Кадрове діловодство під час війни.
7. Чи може працівник, який виїхав за кордон у воєнний час, працювати дистанційно?
8. Чи можна звільнити працівника, який під час воєнного стану отримав статус біженця за кордоном?
9. Кабмін скасував поділ на карантинні зони на час війни.
10. Надання відпусток в умовах воєнного стану.
11. Оцінювання навчальних досягнень учнів в умовах війни.
12. Простій в умовах воєнного стану.
13. Нормативно-правові акти.

Голова облради Профспілки

Юрій КРАВЕЦЬ

1. Основні зміни у законодавстві про працю в 1 кварталі 2022 року

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
березень				
29.03.2022	Звітність резидентів Дія Сіті	На період дії воєнного стану та до 1 числа місяця, наступного за тим, коли його припинять чи скасують, уповноважений орган не прийматиме рішення про втрату статусу резидента Дія Сіті з підстав, визначених у пунктах 2, 4—6 частини першої ст. 9 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 № 1667-ІХ	Постанова КМУ від 29.03.2022 № 382	Уряд визначив як звітуватимуть резиденти Дія Сіті
28.03.2022	Карантин	Зелений, жовтий, помаранчевий та червоний рівні епіднебезпеки поширення COVID-19 та обмежувальні протиепідемічні заходи на період воєнного стану в Україні не застосовуватимуть.	Постанова КМУ від 26.03.2022 № 372	Кабмін скасував поділ на карантинні зони на час війни
27.03.2022	Держдопомога внутрішнім переселенцям	Уряд розпочав масштабну програму Президента України з допомоги українцям, які вимушено	Постанова КМУ від 25.03.2022 № 363	Уряд реалізовує комплексну програму

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
		покинули свої домівки через бойові дії. Розмір допомоги на місяць: <ul style="list-style-type: none"> для осіб з інвалідністю та дітей – 3000 грн; для інших осіб – 2000 грн. 		підтримки переселенців
26.03.2022	Керування транспортними засобами на час воєнного стану	Підготовку та допуск водіїв до керування транспортними засобами спростили	Постанова КМУ від 25.03.2022 № 360	Уряд спростив підготовку та допуск водіїв до керування транспортом
26.03.2022	Перехід на літній час	Цієї весни переведемо годинники на годину вперед у ніч з 26 на 27 березня. Тривалість робочого часу працівників, які працюватимуть у ніч переведення часу, зменшиться. Зверніть увагу на цей момент під час заповнення табеля.	Постанова КМУ від 13.05.1996 № 509	Перехід на літній час: як уникнути помилок Чи відображати весняне переведення годинника у графіку роботи і табелі обліку використання робочого часу
26.03.2022	Воєнний стан	Верховна Рада ухвалила Закон про затвердження Указу Президента України від 14.03.2022 № 133/2022, яким продовжили дію воєнного стану строком на 30 діб	Закон України від 15.03.2022 № 2119-IX	Воєнний стан в Україні продовжили до 25 квітня
24.03.2022	Трудові відносини в	Роботодавці зможуть не застосовувати норми законодавства про працю в частині	Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX	Закон про особливості трудових відносин в

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
	умовах воєнного стану	відносин, врегульованих Законом № 2136, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> укладення та розірвання трудових договорів; зміни істотних умов праці; переведення на іншу роботу; надання відпусток; максимальної тривалості роботи протягом тижня та періоду відпочинку; оплати праці працівників тощо. 		умовах воєнного стану діє з 24 березня Закон про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану має пріоритет над КЗпП, — Мінекономіки
22.03.2022	Працевлаштування переселенців	Уряд розпочав програму працевлаштування всіх переселенців. Роботодавцям, які беруть на роботу переселенців з постраждалих регіонів, виплачуватимуть по 6500 грн за кожного працевлаштованого.	Постанова КМУ від 20.03.2022 № 331	Уряд реалізовує комплексну програму підтримки переселенців
21.03.2022	Мобілізація	Парламент спростив звільнення від військової служби осіб з інвалідністю та осіб, які доглядають за особами з інвалідністю і хворими дітьми	Закон України від 15.03.2022 № 2122-ІХ	Верховна Рада звільнила від мобілізації осіб з інвалідністю
20.03.2022	Відрядження держслужбовців	Уряд визначив строк відрядження, пов'язаного із забезпеченням діяльності держоргану влади в особливому режимі. Відрядження	Постанова КМУ від 19.03.2022 № 321	Уряд визначив строк відрядження, пов'язаного із забезпеченням діяльності держоргану

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
		триватиме не більше 180 днів.		влади в особливому режимі
20.03.2022	Державні гарантії педпрацівників	Закон України від 15.03.2022 № 2126-IX вніс зміни. Державні гарантії педагогічним і науково-педагогічним працівникам визначає нова стаття 57-1. Уряд визначив державні гарантії у сфері освіти в умовах воєнного стану. Працівникам освіти і науки зберігатимуть місце роботи та середній заробіток.	Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII	Уряд визначив державні гарантії у сфері освіти в умовах воєнного стану
17.03.2022	Перевірки	Уряд припинив заходи державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період воєнного стану. Позапланові заходи будуть лише в окремих сферах.	Постанова КМУ від 13.03.2022 № 303	Перевірок під час війни не буде, але є винятки
17.03.2022	Капеланство	У зв'язку із початком війни визначили статус військових капеланів та гарантії соціального захисту, які їм надаватимуть.	Закон України від 30.11.2021 № 1915-IX	Служба військового капеланства запрацює в найкоротший термін
15.03.2022	Статус ветерана війни	Добровольці тероборони отримали статус ветеранів війни. Ветеранами війни визнають осіб, які брали участь у захисті Батьківщини.	Закон України від 15.03.2022 № 2121-IX	Добровольці тероборони отримали статус ветеранів війни

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
14.03.2022	Декларування та реєстрація місця проживання	Уряд затвердив Порядок декларування та реєстрації місця проживання (перебування). Так, задекларувати або зареєструвати своє місце проживання можна лише за однією адресою. Якщо місць проживання два і більше, декларують або реєструють проживання за однією з таких адрес за власним вибором.	Постанова КМУ від 07.02.2022 № 265	Уряд затвердив Порядок декларування та реєстрації місця проживання
14.03.2022	Атестація освітян	МОН перенесло на один рік строки проведення атестації керівників, їх заступників, інших педагогічних працівників навчально-методичних (науково-методичних) центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти.	Наказ МОН від 14.03.2022 № 229	Освітняни проведуть атестацію у 2023 році
13.03.2022	Держдопомога переселенцям	Уряд затвердив рішення про компенсацію комунальних витрат громадам, які надають безкоштовний прихисток переселенцям у школах, садочках, будинках культури та комунальних установах.	Постанова КМУ від 11.03.2022 № 261	Уряд реалізує комплексну програму підтримки переселенців

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
09.03.2022	Карантин	Уряд постановою від 23.02.2022 № 229 продовжив термін дії карантину та обмежувальних протиепідемічних заходів в Україні для запобігання розповсюдженню COVID-19 із 31.03.2022 до 31.05.2022.	Постанова КМУ від 09.12.2020 № 1236	Карантин продовжили до 31 травня 2022 року
09.03.2022	Воєнний стан	Затвердили форми контракту та посвідчення добровольця територіальної оборони.	Наказ Міноборони від 07.03.2022 № 84	Гарантії працівникам, які вступили до територіальної оборони
08.03.2022	Простій у бюджетників	Уряд надав право керівникам державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу).	Постанова КМУ від 07.03.2022 № 221	Бюджетники, яких відправляють у простій, отримають не менше двох третин окладу
08.03.2022	Робота МСЕК	На період дії воєнного стану на території України та протягом шести місяців після його припинення або скасування: <ul style="list-style-type: none"> якщо особа, що звертається для 	Постанова КМУ від 08.03.2022 № 225	Уряд визначив, як працюватиме МСЕК в умовах воєнного стану

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
		<p>встановлення інвалідності, не може прибути на огляд до МСЕК, комісія приймає рішення про встановлення інвалідності заочно на підставі направлення лікарсько-консультативної комісії;</p> <ul style="list-style-type: none"> Кримська республіканська, обласні, центральні міські у м. Києві та Севастополі, міські, міжрайонні та районні МСЕК здійснюють свої функції з забезпеченням принципу екстериторіальності. Вони забезпечують проведення медико-соціальної експертизи за направленням ЛКК незалежно від місця реєстрації, проживання або перебування особи, що звертається для встановлення інвалідності. 		
07.03.2022	Звітність роботодавців	Фізособи, ФОП, юрособи зможуть подати податкові, облікові, фінансові, бухгалтерські, розрахункові, аудиторські звіти та	Закон України від 03.03.2022 № 2115-IX	Роботодавців звільнили від відповідальності за неподання звітності під час війни

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
		<p>будь-які інші документи в документальній та / або в електронній формі, через 90 к. дн. після того, як скасують воєнний стан.</p>		<p>Е-декларації можна буде подати після війни</p>
<p>07.03.2022</p>	<p>Атестація працівників ЗОЗ</p>	<p>МОЗ не проводитиме атестації:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на підтвердження звання лікаря (провізора)-спеціаліста; • на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій лікарям (провізорам); • на підтвердження звання спеціаліста; • на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій професіоналам з вищою немедичною освітою, які працюють у сфері охорони здоров'я; • на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій молодшим спеціалістам з медичною освітою та фармацевтам. <p>Атестацію працівників сфери охорони здоров'я поновлять через 60 днів після того, як скасують воєнний стан в Україні.</p>	<p>Наказ МОЗ від 07.03.2022 № 426</p>	<p>МОЗ зупинило атестацію працівників охорони здоров'я під час війни</p>

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
01.03.2022	Вакцинація	МОЗ зупинило дію наказу про обов'язкову вакцинацію до завершення воєнного стану.	Наказ МОЗ від 25.02.2022 № 380	МОЗ зупинило дію наказу про обов'язкову вакцинацію
лютий				
24.02.2022	Загальна мобілізація	У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України загальну мобілізацію проведуть на території Вінницької, Волинської, Дніпропетровської, Донецької, Житомирської, Закарпатської, Запорізької, Івано-Франківської, Київської, Кіровоградської, Луганської, Львівської, Миколаївської, Одеської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської областей та міста Києва. Мобілізацію проводитимуть протягом 90 діб із дня набрання чинності цим Указом.	Указ Президента України від 24.02.2022 № 69/2022	В Україні оголосили загальну мобілізацію

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
24.02.2022	Воєнний стан	Воєнний стан запровадили з 5:30 24 лютого 2022 року строком на 30 діб. Президент ухвалив рішення у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України та на підставі пропозиції РНБО	Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022	Воєнний стан
24.02.2022	Надзвичайний стан	<p>Режим надзвичайної ситуації по всій Україні, окрім Донецької та Луганської областей.</p> <p>В Донецькій та Луганській областях діє окремий правовий режим — там триває операція об'єднаних сил.</p> <p>Надзвичайний стан запровадили із 00 годин 00 хвилин 24 лютого 2022 року.</p> <p>Термін введення режиму надзвичайного стану — 30 днів.</p>	Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022	Надзвичайний стан
23.02.2022	Призов резервістів в особливий період	<p>До лав Збройних сил України призвали резервістів</p> <p>Призову підлягатимуть резервісти від 18 до 60 років. Це будуть як офіцери так і рядовий, сержантський склад. Максимальний термін служби 1 рік.</p>	Наказ Верховного Головнокомандувача Збройних Сил України (Президента України) від 22.02.2022 № 2	Президент оголосив про призов резервістів в особливий період

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
січень				
26.01.2022	Воєнний стан	Кабмін затвердив Порядок заборони торгівлі зброєю, сильнодіючими хімічними і отруйними речовинами, а також алкогольними напоями та речовинами, виробленими на спиртовій основі, в умовах правового режиму воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях.	Постанова КМУ від 29.12.2021 № 1457	Які обмеження запроваджують у воєнний час
26.01.2022	Воєнний стан	Уряд затвердив Порядок перевірки документів в осіб, огляду речей, транспортних засобів, багажу та вантажів, службових приміщень і житла громадян під час забезпечення заходів правового режиму воєнного стану.	Постанова КМУ від 29.12.2021 № 1456	Які обмеження запроваджують у воєнний час
26.01.2022	Воєнний стан	Уряд затвердив Порядок встановлення особливого режиму в'їзду і виїзду, обмеження свободи пересування громадян, іноземців та осіб без громадянства, а також руху транспортних засобів в Україні або в окремих її місцевостях,	Постанова КМУ від 29.12.2021 № 1455	Які обмеження запроваджують у воєнний час

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
		де введено воєнний стан.		
18.01.2022	Антикорупційна програма	<p>НАЗК затвердило нову Типову антикорупційну програму.</p> <p>Норму про обов'язок дотримувати та виконувати антикорупційну програму включають до ПВТР, положень про структурні підрозділи, трудових договорів та посадових інструкцій.</p>	Наказ НАЗК від 10.12.2021 № 794/21	<p>НАЗК затвердило нову Типову антикорупційну програму</p> <p>Як призначити уповноваженого чи створити підрозділ із запобігання</p>
18.02.2022	Служба у військовому резерві	<p>Особи, які звільнені з військової служби та за своїми професійно-психологічними характеристиками і станом здоров'я придатні до служби у військовому резерві, проходитимуть службу у військовому резерві в обов'язковому порядку. Президент поширив дію Положення про проходження громадянами України служби у військовому резерві Збройних Сил України, затвердженого Указом від 29.10.2012 № 618, на громадян України, які проходитимуть службу у військовому резерві</p>	Указ Президента України від 16.02.2022 № 59/2022	Змінили Положення про службу у військовому резерві

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
		Держспецслужби транспорту.		
15.02.2022	Стаж роботи керівників ЗОЗ	Скоротили вимоги до стажу роботи керівників закладів охорони здоров'я. МОЗ унесло зміни до Випуску 78 «Охорона здоров'я» ДКХП.	Наказ МОЗ від 15.02.2022 № 293	Скоротили вимоги до стажу роботи керівників закладів охорони здоров'я
15.01.2022	Кадрове діловодство	Уряд вніс зміни постановою від 12.01.2022 № 13: змінилася форма заяви про отримання роботодавцем дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства та форма заяви про продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства. Центр зайнятості просить роботодавців готувати та подавати пакети документів для видавання або продовження дії дозволів на застосування праці іноземних громадян за новими формами.	Постанова КМУ від 15.11.2017 № 858	Як отримати дозвіл на працевлаштування іноземця
05.01.2022	Повідомлення ДПС	Уряд постановою від 28.12.2021 № 1392 вніс зміни: відтепер діє нова форма повідомлення ДПС про прийняття на роботу. У повідомленні зазначаємо форму	Постанова КМУ від 17.06.2015 № 413	Повідомлення про прийняття подавайте до ДПС за новою формою Повідомлення в податкову про

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
		<p>працевлаштування — основне місце (категорія 1), сумісництво (категорія 2). Форма враховує зміни, пов'язані з переходом на електронні трудові книжки, та нову категорію роботодавців з особливим статусом — резидентів Дія Сіті.</p>		<p>прийняття на роботу Повідомлення ДПС про прийняття на роботу</p>
08.01.2022	Реклама	<p>Зміни стосуються оголошень про вакансії, адже такі оголошення вважаються рекламними. Законодавці визначили, що таке «дискримінаційна реклама», «дискримінаційна реклама за ознакою статі» та посилили відповідальність за порушення законодавства про рекламу. Заборонили вміщувати в рекламі твердження та (або) зображення, дискримінаційні за ознаками походження людини, її соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовними ознаками, родом і характером занять, місцем проживання, а</p>	Закон України «Про рекламу» від 03.07.1996 № 270/96-ВР	<p>За дискримінаційне оголошення про вакансію роботодавець сплатить штраф 10 МЗП до державного бюджету, — зміни до Закону про рекламу</p> <p>Як скласти оголошення про вакансію і врахувати законодавчі обмеження</p>

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
		також ті, що дискредитують товари інших осіб.		

2. Застосування Закону України від 15 березня 2022 року «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Задля нашої перемоги всі ми максимально координуємо свої зусилля – кожен працюючи на своєму місці. У цей нелегкий час кожному з нас потрібно докладати значно більше зусиль, ніж за звичайних умов. Це необхідно, щоб стабілізувати економіку країни, забезпечити критично важливі потреби громадян та війська, й усунути проблеми кадрового голоду.

Це вимагає суттєвого перегляду системи організації трудових відносин в умовах воєнного стану. Водночас необхідно мінімізувати всі трудові спори та захистити право працівників на працю та відпочинок, враховуючи передбачені Конституцією обмеження прав людини та громадянина на період воєнного стану.

24 березня набув чинності Закон України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”](#).

Цей нормативно-правовий акт визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Основними законодавчими актами, що регулюють суспільні відносини в даній сфері є [Кодекс законів про працю України](#), закони України [“Про оплату праці”](#), [“Про відпустки”](#) та інші. Але зверніть увагу, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України [“Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”](#).

КОМЕНТАР МІНЕКОНОМІКИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ ВІД 15 БЕРЕЗНЯ 2022 Р.

№ 2136-ІХ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

23.03.2022 | 15:55 | Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці

Стаття 1. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану

1. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України [“Про правовий режим воєнного стану”](#).

2. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

3. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та інше законодавство про працю - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

2. 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, роботодавець можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

1. За загальним правилом трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Статтею 24 КЗпП визначено обов'язкові випадки укладення трудового договору в письмовій формі.

Водночас положення цієї частини дозволяють відступити від цих норм та самостійно визначати на період воєнного стану форму трудового договору.

2. Згідно з положеннями цієї частини, норми частини третьої статті 23 КЗпП, якими визначено перелік категорій працівників, з якими у трудовому договорі заборонено встановлювати умову про випробування – не застосовується.

Норма абзацу другого частини другої статті 2 надає право роботодавцю приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, незалежно від причин його відсутності.

Стаття 3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

1. 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.

2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

1. Для здійснення такого переведення з ініціативи роботодавця мають бути дотримані наступні умови:

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

2. Відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Таким чином працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

Водночас вважаємо, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації - не можуть бути звільнені відповідно до пункту б частини першої статті 36 КЗпП.

Такі працівники можуть бути направлені у простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору.

Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. 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).

1. Відповідно до статті 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Крім цього, у статті 38 КЗпП наводяться випадки, коли працівник може просити розірвати трудовий договір у строк, який про це просить працівник. **Водночас, такої підстави як ведення бойових дій в цьому переліку немає.**

Положення статті надають право працівникові розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві за наявності таких умов:

1. ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника;
2. робота за трудовим договором не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. 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.

2. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

1. Нормою закону обмежується дія частини четвертої статті 40 КЗпП, відповідно до якої не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

При цьому особливу увагу варто звернути на те, що таке звільнення відбувається за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП), а не з підстав самої тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці.

2. Статтею 43 КЗпП встановлено випадки, коли роботодавцю для розірвання трудового договору необхідно отримати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Водночас розірвання трудового договору з працівниками, обраними до профспілкових органів з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 як і раніше потребують отримання попередньої згоди первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Згідно з частиною третьою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоячого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Стаття 6. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку

1. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

2. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).

4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67 та статей 71-73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.

1. Дана норма у період воєнного стану підлягає застосуванню замість положень частини першої статті 50 КЗпП, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Водночас не суперечить нормам Закону положення частини другої статті 50 КЗпП, згідно з яким підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Варто врахувати, що збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця.

У зв'язку з вищевикладеним, вважаємо, що таке збільшення повинно бути обґрунтованим перш за все потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.

При цьому відповідно до статті 2 Закону України “Про оплату праці” основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Отже, тарифна ставка (оклад) оплати праці встановлюється виходячи зі встановлених роботодавцем норм тривалості робочого часу, які можуть сягати 60 годин на тиждень.

2. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого відповідно до положень статті 51 КЗпП встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років, осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул);

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу.

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

3.,4. Частинами третьою, четвертою статті 6 Закону визначено особливий порядок встановлення п'ятиденного і шестиденного робочого тижня та тривалості щоденної роботи, ніж це передбачено статтею 52 КЗпП.

5. Відповідно до статті 70 КЗпП Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. Водночас скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин **це право**, а не обов'язок працівника.

6. На період дії воєнного стану не діють норми КЗпП щодо:

- скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;
- тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 5 годин;
- обмеження граничних норм надурочних робіт;
- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;
- перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;
- заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;
- компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні.

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

1. 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.

1. З метою мінімізації витрат кадрових, фінансових та часових ресурсів на ведення всього обсягу документації, що стосується кадрової роботи, законом пропонується роботодавцю

самостійно визначати порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану.

Водночас, для забезпечення дотримання прав працівників обов'язковою залишається вимога до роботодавця стосовно ведення достовірного обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.

Стаття 8. Робота в нічний час

1. 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.

2. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

1. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Нормою статті на період воєнного стану знімаються обмеження статті 55 КЗпП, відповідно до яких забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176).

При цьому вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року можуть бути залучені до роботи в нічний час лише після отримання їх згоди.

Згода на залучення до роботи в нічний час вимагається також і для особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

2. Відповідно до частин першої, другої статті 54 КЗпП при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Вищезгадані обмеження на період воєнного стану не застосовуються.

Стаття 9. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

1. 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.

2. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 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.

1. Нормою вносяться виключення до статті 174 КЗпП, якою, зокрема, передбачено повну заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

На період дії воєнного стану застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах дозволяється за їхньою згодою.

При цьому зберігається заборона на залучення до таких робіт для вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року.

2. Незважаючи на те, що частиною шостою статті 6 цього Закону знімається заборона на залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, нормою статті встановлюються гарантії щодо залучення працівників, які мають дітей до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження.

Для залучення таких працівників до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження необхідно отримати їх згоду.

Стаття 10. Оплата праці

1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.
2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.
3. 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.
4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

1., 2. Роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства щодо оплати праці та вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

3, 4. У випадку порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, роботодавець повинен довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Якщо вищезгадані обставини не доведено - роботодавець несе відповідальність згідно з законодавством.

Звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили (форс-мажор) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.

Звертаємо увагу, що Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

Так, згідно з листа ТПП від 28.08.2022 № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП України) на підставі статтей 14 та 14¹ Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 02.12.1997 № 671/97-ВР, Статуту ТПП України, цим засвідчує форс мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської Федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 днів, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні».

Враховуючи це, ТПП України підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору.

1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця

*1. Разом з тим вважаємо, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення **провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.***

Стаття 12. Відпустки

1. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю **24 календарні дні**.

2. 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.

3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

1. З дати набрання чинності Законом і до закінчення дії воєнного стану максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме 24 календарних дні. При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України "Про відпустки". Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

2. 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.

Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, необхідно врахувати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;*
 - 2) особам з інвалідністю;*
 - 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;*
 - 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;*
 - 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;*
 - 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;*
 - 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;*
 - 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";*
 - 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;*
 - 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.*
- За узгодженням сторін трудового договору може бути проведена зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку.*

3. На період дії воєнного стану скасовуються обмеження щодо 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати за погодженням між працівником та роботодавцем. Як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надаватиметься виключно з ініціативи працівника.

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.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

2. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

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

1. У зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи,

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором.

2. Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

Водночас з метою усунення правової невизначеності, рекомендуємо сторонам повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

3. Оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, вважаємо, що при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

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

Щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - ЄСВ)

Оскільки під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати роботодавцем не буде здійснюватися, то відсутня база нарахування ЄСВ, а відповідно ЄСВ не сплачується.

При цьому вважаємо, що роботодавець також повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б.

Відшкодування цих платежів на час призупинення дії трудового також буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Стаття 14. Діяльність профспілок

1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.

1. В умовах воєнного стану, розширення повноважень роботодавців та мораторію на проведення перевірок діяльності суб'єктів господарювання особлива роль за дотриманням трудових прав громадян відводиться професійним спілкам.

Так, наприклад, професійні спілки можуть виявляти та ініціювати перед правоохоронними органами питання щодо притягнення до кримінальної відповідальності осіб, винних у грубому порушенні законодавства про працю.

2. На період дії воєнного стану роботодавці не 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.

При цьому законодавством не заборонено проводити такі відрахування у добровільному порядку за наявності у роботодавців такої можливості.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) доповнити пунктом 2 такого змісту: «2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

3. Цей Закон діє **протягом воєнного стану**, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

Закон діє виключно на період воєнного стану.

Незважаючи на те, що воєнний стан введено в Україні указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022, положення даного Закону застосовуються виключно з дня, наступного за днем його опублікування.

Після припинення воєнного стану залишається чинною тільки норма частини третьої статті 13 цього Закону, якою встановлено, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

3. Чи можна призупинити трудові договори працівникам закладу освіти в воєнний час ?

Ні. У період дії **воєнного стану** не застосовуємо норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX ([ч. 3 ст. 1 Закону № 2136](#)). Тобто не діють норми КЗпП, які регулює Закон № 2136. Норми інших Законів України, зокрема Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII (далі — Закон № 2145), на період воєнного стану Закон № 2136 не скасовує.

Працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, зокрема тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (далі - особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується:

- організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників;
- збереження місця роботи, середнього заробітку та інших виплат, передбачених законом;
- місце проживання (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (у разі потреби).

Підстава — [частина 1 статті 57-1 Закону № 2145](#).

Якщо працівники закладу освіти можуть виконувати роботу дистанційно, [запровадьте для них дистанційну роботу](#) з оплатою праці, передбаченою трудовим договором. Не можуть — видайте наказ про увільнення від роботи зі збереженням посади та середнього заробітку на час особливого періоду. Призупинити дію трудових договорів з такими працівниками не можна.

Роботодавець може [призупинити дію трудового договору](#) з працівником лише за ініціативою самого працівника.

4. Чи можна звільнити кочегара закладу освіти, якій працював за строковим договором, мобілізованого в період воєнного стану, після закінчення терміну строкового трудового договору ?

Після закінчення опалювального сезону підставою для припинення такого трудового договору є закінчення його строку (*п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП*). Тобто сезонний працівник, укладаючи строковий трудовий договір, надає добровільну згоду на його припинення у визначений сторонами трудового договору термін.

У мирний час не виникло б ніяких запитань. Працівника просто звільнили би в останній день опалювального сезону на підставі *п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП* (закінчення строку дії договору).

Але в нашому випадку маємо справу з мобілізованим працівником, якому держава надає певні гарантії. А саме в *ч. 3 ст. 119 КЗпП* йдеться про те, що **мобілізованому працівнику гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку** в установі незалежно від підпорядкування та форми власності, де він працював на час призову.

«За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

<...>

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився».

(ч. 3 та ч. 6 ст. 119 КЗпП)

Отже, гарантії, які передбачені *ст. 119 КЗпП*, за сферою дії поширюються на всіх без винятку працівників **незалежно від того, працюють вони за строковим чи безстроковим трудовим договором**. Виняток зроблено лише стосовно осіб, які обіймали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився (*ч. 6 ст. 119 КЗпП*).

На період мобілізації за працівником зберігається місце роботи та середній заробіток. Тобто за мобілізованим кочегаром закладу освіти навіть після закінчення опалювального сезону має зберігатися його місце роботи і виплачуватися середній заробіток. Припинити дію трудового договору з цим працівником на підставі *п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП* у зв'язку із закінченням строку трудового договору можна **тільки після закінчення проходження військової служби**.

Далі, в день **фактичної демобілізації** працівника потрібно звільнити. Для цього керівник закладу освіти видає відповідний наказ.

Таку позицію підтримує і Держпраці в листі від 26.11.2015 р. № 4979/0/4.1-06/6/ДП. У ньому спеціалісти Держпраці підкреслюють, що чинне законодавство **не передбачає можливості розірвання трудових відносин з працівником, призваним на військову службу, за жодних обставин**. Припинення трудового договору на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку трудового договору з працівниками, призваними на військову службу, можливо **тільки після закінчення проходження військової служби**.

На таку ж позицію вказує судова практика. Верховний Суд у постанові від 09.07.2020 у справі №805/1200/17-а зазначив: місце роботи, посаду та середній зарібок зберігають трьома категоріям працівників: призваним на строкову військову службу; призваним на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період; прийнятим на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації. ВСУ послався на частину 3 статті 119 КЗпП та частину 2 статті 39 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ.

5. Чи зміниться норма робочого часу у квітні через воєнний стан ?

Так, у квітні 2022 року тепер 21 робочий день. Розрахункова норма робочого часу на квітень при п'ятиденному робочому тижні з понеділка по п'ятницю з 8-годинним робочим днем -168 годин.

Під час [воєнного стану](#) не застосовують норми [частин 3-5 статті 67](#) та статті [71-73 КЗпП \(ч. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ\)](#). [Святковий або неробочий день](#), який збігається з вихідним днем, не переносять на наступний після святкового або неробочого.

Тому, для працівників з п'ятиденним і шестиденним робочим тижнем з вихідним у неділю, 25.04.2022 буде робочим днем. При п'ятиденному робочому тижні й зміниться розрахункова норма робочого часу на квітень.

Якщо до 23.04.2022 [скасують воєнний стан](#), всі норми КЗпП знову діятимуть з наступного дня. В такому випадку 25.04.2022 буде вихідним днем, і розрахункова норма робочого часу на квітень залишиться 160 годин.

6. Кадрове діловодство під час війни.

Консультація допоможе організувати обмін кадровими документами з працівниками під час воєнного стану, щоб оформити відпустки, звільнення або будь-яку іншу кадрову процедуру.

Працівник виїхав із зони бойових дій до безпечного місця в Україні або за кордон, можливості для дистанційної роботи немає. Працівник хоче отримати відпустку або звільнитися, але передати заяву на папері не має змоги. Роботодавцю потрібно оголосити про свій, призупинити дію трудових договорів або запровадити неповний робочий час. Вихід є:

- організуєте обмін документами під час війни електронною поштою або месенджером;
- отримаєте документи від працівника і засвідчите його ознайомлення із наказом або будь-яким іншим кадровим документом.

Особливості кадрового діловодства у воєнний час

Кадрове діловодство під час [воєнного стану](#) доводиться переформатовувати зважаючи на реальні можливості сьогодення. [Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ](#) (далі Закон № 2136), який набув чинності 24.03.2022, скеровує:

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 (ст. 7 Закону № 2136).

Мінекономіки вважає :

«З метою мінімізації витрат кадрових, фінансових та часових ресурсів на ведення всього обсягу документації, що стосується кадрової роботи, законом пропонується роботодавцю самостійно визначати порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану.

Водночас, для забезпечення дотримання прав працівників обов'язковою залишається вимога до роботодавця стосовно ведення достовірного обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці».

Як бачимо, йдеться про підприємства, які опинилися в зоні активних бойових дій, а достовірний облік роботи ніхто не скасовує навіть у таких регіонах. Тож роботодавець й надалі має щонайменше документувати усі процедури, пов'язані із рухом персоналу, та вести **табелю обліку використання робочого часу**.

Про що ж тоді йдеться, якщо всі кадрові процедури все одно потрібно документувати? Дійсно, обов'язок документувати кадрові процедури не зникає, але зміниться, наприклад, порядок обміну документами із працівниками. Працівники наразі працюють **дистанційно** із різних куточків світу, або, навпаки, не можуть працювати і хочуть оформити відпустку; підприємства оголошують **простій, призупиняють дію трудових договорів** тощо. Щоб задокументувати будь-яку кадрову процедуру, знадобиться спеціальний алгоритм дій.

Деяку кадрову роботу можете відтермінувати на пізніший час, коли військові дії вщухнуть. Наприклад формування у справі документів, які ви зараз, можливо, готуєте вдома на дистанційній роботі, або внесення до **особових карток П-2** та **особових справ** інформації, яку можна внести пізніше.

Обмін документами із працівниками

Кадровику потрібно оформити відпустку, **переведення, звільнення, простій, призупинення дії трудового договору**, запровадження неповного робочого часу чи іншу кадрову процедуру. Як це зробити, розглянемо на прикладі оформлення відпустки. Для процедур, які ініціює роботодавець, достатньо лише відкинути крок щодо надання працівником заяви.

Якщо у працівника є **електронний цифровий підпис (ЕЦП)**, він підписує ЕЦП будь-яку заяву і надсилає її роботодавцю. Роботодавець, у свою чергу, надсилає працівнику наказ, підписаний за допомогою ЕЦП. **Таку процедуру обміну документами** застосовуємо у мирний час відповідно до **частини 3 статті 29 КЗпП**, у воєнний час процедура також правомірна, утім, ЕЦП нині мають поодинокі працівники здебільшого офісних професій. Для тих, у кого ЕЦП немає, є інший варіант - спрощений обмін документами через засоби електронного зв'язку.

На допомогу - алгоритм обміну, який ґрунтується на тому, що в період дії **воєнного стану** порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій роботодавець може визначити самостійно, єдина умова - забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи та облік витрат на оплату праці (ст. 7 Закону № 2136).

Як методичний посібник використаємо **Порядок фіксації доведення інформації або документів до відома державного службовця шляхом використання засобів телекомунікаційного зв'язку, затверджений постановою КМУ від 11.12.2019 № 1042** (далі — **Порядок № 1042**). Оскільки роботодавець сам визначає, як вести кадрове діловодство, можемо спиратися на порядок, який вже **апробували** служби персоналу держорганів.

1. Працівник надсилає заяву доступними засобами зв'язку

Працівник просить про відпустку, звільнення чи іншу кадрову дію. З'ясуйте, які засоби зв'язку він має, - електронна пошта, вайбер, телеграм тощо. Якщо є можливість, зафіксуйте ці відомості в **особовій картці П-2**. Це кореспондує з **пунктом 2 Порядку № 1042**: інформацію або документи надсилають державному службовцю засобами телекомунікаційного зв'язку - на адресу електронної пошти чи за іншими контактними даними, про які він повідомив службі управління персоналом під час проходження державної служби та які зазначені в його особовій справі.

Надішліть працівникові зразок чи трафарет відповідної заяви. Оптимальний варіант, коли працівник напише заяву на папері, сфотографує її і направить на вайбер, телеграм або електронну пошту кадровику чи директору.

Якщо немає можливості написати заяву на папері, працівник може надіслати звичайне текстове повідомлення електронною поштою або в месенджер.

Зробіть скрін екрану, роздрукуйте.

2. Кадровик надсилає наказ для ознайомлення

Зробіть наказ, отримайте підпис директора. Директор може проставити звичайний підпис чи ЕЦП. Надішліть наказ працівнику у відповідь на заяву. Ознайомити працівника з наказом зобов'язує [пункт 11 глави 9 Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджених наказом Мін'юсту від 18.06.2015 № 1000/5](#).

Для того, щоби полегшити взаємодію, радимо надсилати фотографію наказу. Якщо надсилатимете наказ у ПДФ, може статися, що працівник не відкриє файл через відсутність програмного забезпечення.

Якщо у працівника є можливість роздрукувати світлину, попросіть засвідчити ознайомлення на роздруківці, сфотографувати наказ з відміткою і надіслати вам світлину.

ПРИКЛАД

відмітка про ознайомлення згідно з ДСТУ 4163:2020

З наказом ознайомлений :

Підпис Іван Іванчук

04.04 2022

Якщо можливості роздрукувати наказ немає, попросіть працівника надіслати просте повідомлення про ознайомлення. Наприклад: «Засвідчую, що з наказом ознайомлений 10.04.2022».

3. Кадровик складає протокол про доведення інформації

[Пункт 3 Порядку № 1042](#) скеровує, що факт доведення інформації або документів до відома державного службовця фіксують протоколом. Застосуємо цю норму як рекомендацію для інших роботодавців.

Складайте протокол у довільній формі в одному примірнику, зафіксуйте такі відомості:

- дата, час та місце, коли склали протокол;
- підстава надсилання документів - [стаття 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX](#);
- дата, час та вид засобу телекомунікаційного зв'язку, за допомогою якого надіслали документи;
- найменування посади, прізвище та власне ім'я працівника;
- контактні дані працівника, за якими надіслали документи, — номер телефону, адреса електронної пошти тощо;
- короткий зміст надісланих документів;
- підпис, дата, найменування посади, прізвище та власне ім'я працівника, який надіслав документи та склав протокол;
- відомості про додатки до протоколу, що підтверджують факт надсилання документів (копія знімку екрану тощо).

Під час війни радимо зберігати протоколи і додатки до них разом з відповідними наказами у справах кадрової роботи. Після нашої перемоги зможете провести експертизу цінності документів і переформатувати справи.

Радимо закріпити порядок обміну документами під час дії воєнного стану в інструкції з діловодства, а якщо інструкцію не розробляли- наказом по закладу чи установі освіти.

СИТУАЦІЯ

Чи можуть обмінюватися документами з працівниками у месенджерах закладів чи установ освіти не у районах активних бойових дій

Так, якщо це єдиний можливий варіант оформити кадрову процедуру.

Дійсно, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі Закон № 2136), визначає, що у період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства роботодавець визначає самостійно у районах активних бойових дій (ст. 7 Закону № 2136).

Проте для багатьох роботодавців, працівники яких знайшли притулок під час воєнного стану в інших регіонах України або за кордоном, обмін документами електронною поштою та месенджерами - єдиний можливий спосіб оформити, наприклад, дистанційну роботу або відпустку. Доволі часто це й єдиний спосіб забезпечити гарантії працівникам, які захищають нас у складі військових частин або в територіальній обороні.

7. Чи може працівник, який виїхав за кордон у воєнний час, працювати дистанційно ?

Так, якщо має технічні можливості, а характер роботи дозволяє виконувати її дистанційно.

Дистанційна робота - форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника. Ключова ознака дистанційної роботи - працівник використовує інформаційно-комунікаційні технології (ч. 1 ст. 60-2 КЗпП).

Законодавство про працю не забороняє дистанційно працювати за межами країни громадянину України, який уклав трудовий договір з роботодавцем, що знаходиться в Україні.

Якщо працівник працював дистанційно до того, як виїхав за кордон, жодних додаткових кадрових документів оформлювати не потрібно. Якщо ні, видайте наказ про запровадження для нього дистанційної роботи. Поки в Україні запроваджений карантин, наказу достатньо (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП).

Навіть якщо працівник отримав тимчасовий захист або статус біженця в іншій країні, це не позбавляє його громадянства України, не обмежує обсяг його трудових прав і не потребує будь-яких дозволів, щоби продовжити роботу.

8. Чи можна звільнити працівника, який під час воєнного стану отримав статус біженця за кордоном ?

Ні. Звільняти працівника з підстав отримання статусу біженця за кордоном не можна. Те, що працівник отримав статус біженця, ані позбавляє його громадянства України, ані обмежує обсяг його трудових прав.

Якщо працівник може працювати дистанційно, видайте наказ про запровадження для нього дистанційної роботи (ст. 60-2 КЗпП). Поки в Україні запроваджений карантин, наказу достатньо (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП).

Якщо працівник не може працювати дистанційно, табелюйте його відсутність на роботі буквеним кодом «НЗ» або цифровим 28 (неявки з нез'ясованих причин). Коли він повернеться, надасть письмові пояснення, керівник може визнати причину його відсутності поважною. Тоді працівник, відповідальний за облік робочого часу, підготує скоригований

табелю, в якому період відсутності працівника на роботі позначить буквеним кодом «І» або цифровим 30 (інші причини неявок).

9. Кабмін скасував поділ на карантинні зони на час війни

Протиепідемічних заходів проти COVID-19 рекомендують дотримувати.

Кабмін скасував поділ на карантинні зони під час воєнного стану, введеного [Указом Президента України від 24.02.2022 № 64](#). Відповідні зміни до постанови КМУ від 09.12.2020 № 1236 викладені у постанові КМУ від 26.03.2022 № 372.

Зелений, жовтий, помаранчевий та червоний рівні епіднебезпеки поширення COVID-19 та обмежувальні протиепідемічні заходи на період [воєнного стану](#) в Україні не застосовуватимуть.

На період воєнного стану рекомендують:

- фізичним особам і суб'єктам господарювання дотримувати [протиепідемічних заходів проти COVID-19](#);
- фізичним особам — отримати повний курс вакцинації від COVID-19.

Закладам охорони здоров'я доручили забезпечити готовність до реагування на спалахи COVID-19 в умовах воєнного стану.

На період дії воєнного стану також не [відсторонятимуть від роботи невакцинованих працівників](#), для яких [щеплення проти COVID-19](#) було обов'язковим.

10. Надання відпусток в умовах воєнного стану.

Консультація допоможе оформити відпустки у воєнний час. Дізнаєтеся про обмеження та додаткові можливості, що визначає законодавство під час війни.

В умовах воєнного стану законотворці увели нові правила та обмеження щодо надання відпусток. За настановами:

- урахуєте обмеження та визначите кому і якої тривалості надавати щорічну основну відпустку;
- з'ясуєте правила компенсації відпусток при звільненні у воєнний час;
- оформите відпустку без збереження зарплати на час воєнного стану;
- отримаєте заяви та ознайомите працівників з наказами і зафіксуєте ознайомлення незалежно від місцезнаходження працівника.

Відпустки, передбачені графіком

Під час [воєнного стану](#) щорічні основні відпустки надавайте за [графіком](#), але урахуйте обмеження, запроваджені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136).

Закон № 2136 обмежує тривалість [щорічної основної відпустки](#). Під час воєнного стану роботодавець може надати працівнику **24 к. д.** ([ч. 1 ст. 12 Закону № 2136](#)). Це не означає, що [працівники, які мають право на щорічну основну відпустку більшої тривалості](#), втратять право на її частину, що перевищує 24 к. д. Роботодавець надасть їм невикористану частину відпустки після завершення дії воєнного стану.

Якщо [запланували у графіку інші види оплачуваних відпусток](#), надавайте їх також.

Для працівників об'єктів критичної інфраструктури - спеціальна норма. Роботодавець має право під час воєнного стану відмовити у щорічній або іншій відпустці, окрім відпусток:

- [у зв'язку з вагітністю та пологами](#);
- [для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку](#).

Підстава — [частина 2 статті 12 Закону № 2136](#).

Коли готуєте наказ на щорічну відпустку або додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, врахуйте, що на період воєнного стану не діє норма статті 73 КЗпП (святкові і неробочі дні). Тому поки триває воєнний стан в Україні, коли визначаєте тривалість цих відпусток, врахуйте святкові та неробочі дні.

ПРИКЛАД

Розрахунок тривалості відпустки

Якщо працівник працює дистанційно в Україні або за кордоном, отримайте заяву й ознайомте працівника з наказом про відпустку, за допомогою доступних засобів зв'язку. Не забудьте скласти протокол про ознайомлення працівника із наказом.

СИТУАЦІЯ

Чи можна відмовити у щорічній відпустці під час воєнного стану

Так, якщо працівник просить щорічну відпустку поза графіком або працює на об'єкті критичної інфраструктури.

Черговість надання відпусток визначає графік відпусток (ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР). Роботодавець може, але не зобов'язаний надавати відпустку поза графіком. Отже, має право відмовити у щорічній відпустці в інший, ніж запланований графіком, строк.

Спеціальне правило щодо відпусток працівників об'єктів критичної інфраструктури запровадив Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ (далі — Закон № 2136). Якщо працівник потрібен роботодавцю для забезпечення виконання робіт і заміни немає, роботодавець має право під час воєнного стану відмовити у щорічній або іншій відпустці, окрім відпусток:

- у зв'язку з вагітністю та пологами;
- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку .

Підстава — частина 2 статті 12 Закону № 2136.

СИТУАЦІЯ

Чи компенсувати відпустки при звільненні під час воєнного стану

Так. Правила компенсації відпусток при звільненні під час воєнного стану не змінилися, хоча для деяких працівників зменшилася тривалість щорічної основної відпустки, яку вони можуть використати.

При звільненні працівника роботодавець виплачує йому грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустку).

У період воєнного стану щорічну основну відпустку надають працівникам тривалістю 24 к. д. (п. 1. ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ). Працівники, які мають право на щорічну відпустку збільшеної тривалості, зможуть використати лише 24 к. д. щорічної відпустки, але кількість днів відпустки, на яку вони мають право не змінилася. Тож при звільненні щорічну основну відпустку компенсують, зважаючи на її тривалість у мирний час.

ПРИКЛАД

Компенсація відпустки при звільненні

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надають відпустку тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому постановою КМУ від 14.04.1997 № 346 (ч. 6 ст. 6 Закону про відпустки).

Працівник звільняється під час воєнного стану. Виплатить грошову компенсацію за невикористані дні щорічної основної відпустки:

- з розрахунку повної її тривалості, якщо працівник до звільнення пропрацював не менше 10 місяців (ч. 2 ст. 24 Закону про відпустки). Наприклад, викладачу закладу загальної середньої освіти — за 56 к.д., перекладачу-дактилологу закладу вищої освіти — за 42 к.д.
- пропорційно відпрацьованому часу, якщо працівник до звільнення пропрацювала менше 10 місяців.

Підстава -постанова КМУ «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14.04.1997 № 346).

Відпустки без збереження зарплати

Спеціального виду відпустки на час воєнного стану законодавство не передбачає. Але Закон № 2136, розширив можливості для працівників та роботодавців.

Якщо працівник просить надати відпустку без збереження зарплати за згодою сторін у мирний час, її максимальна тривалість - 15 к. д. на рік (ч. 1 ст. 26 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі - Закон про відпустки). Під час воєнного стану на прохання працівника роботодавець може надати відпустку без збереження зарплати без обмеження строку у 15 к. д. (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136).

Воєнний стан в Україні спочатку увели на 30 діб, до 26.03.2022, Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022. Президент продовжив строк дії воєнного стану ще на 30 діб, до 25.04.2022, Указом «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 14.03.2022 № 133/2022. Тож на сьогодні 25.04.2022 - крайня дата, до якої можна надати відпустку за згодою сторін на час воєнного стану.

Щоб оформити відпустку, отримайте від працівника заяву, видайте наказ.

Якщо працівник працює дистанційно в Україні або за кордоном, отримайте заяву й ознайомте працівника з наказом про відпустку, за допомогою доступних засобів зв'язку.. Не забудьте скласти протокол про ознайомлення працівника із наказом.

Роботодавець може пропонувати, але не має права змусити працівників піти у відпустки без збереження зарплати на час воєнного стану.

Якщо працівник просить роботодавця надати відпустку без збереження зарплати більшої тривалості, аніж до 25.04.2022, оформіть відпустку без збереження зарплати за згодою сторін на період карантину (ч. 3 ст. 26 Закону про відпустки). Строк відпустки може бути до 31.05.2022 - до кінця карантину.

Якщо військові дії припиняться раніше, працівник зможе звернутися до роботодавця із заявою з проханням достроково вийти на роботу з відпустки без збереження зарплати. Якщо роботодавець не заперечуватиме - внесете зміни до наказу, яким надали відпустку в частині її строку.

Працівник може оформити й будь-яку іншу відпустку без збереження зарплаті, на яку він має право за статтею 25 Закону про відпустку.

СИТУАЦІЯ

Чи можна відмовити у відпустці без збереження зарплати під час воєнного стану

Так, якщо йдеться про відпустки:

- за згодою сторін (ст. 26 Закону «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки);
- працівнику об'єкта критичної інфраструктури.

Роботодавець не може відмовити працівнику у будь-якій оплачуваній відпустці відповідно до графіка відпусток або відпустці без збереження зарплати за статтею 25 Закону про відпустки. Проте, щоб оформити відпустку без збереження зарплати за згодою сторін під час воєнного стану, як і у мирний час, потрібна згода обох сторін трудового договору - і працівника, і роботодавця. Тож роботодавець вправі відмовити у відпустці.

Для працівників об'єктів критичної інфраструктури діє спеціальне правило щодо відпусток. Роботодавець має право під час воєнного стану відмовити таким працівникам у будь-якій відпустці, окрім відпусток:

- у зв'язку з вагітністю та пологами;
- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку .

Підстава — частина 2 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ № 2136.

**Зразок наказу про надання
відпустки без збереження
заробітної плати**

Назва закладу освіти

Код ЄДРПОУ 12345678

Н А К А З

04.04.2022

Рівне

№ 110/к/тр

**Про відпустку без збереження
заробітної плати Михайлу Процюку**

Керуючись Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022 та частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX,

НАДАТИ:

Процюку Михайлу Петровичу, завідувачому господарством, відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін під час дії воєнного стану на 21 календарний день із 05 квітня 2022 р. по 25 квітня 2022 р.

Підстава: заява Михайла Процюка від 01.04.2022, зареєстрована за № 107.

Директор

Смолій

Костянтин Смолій

Візи, відмітки про ознайомлення з наказом

11. Оцінювання навчальних досягнень учнів в умовах війни.

Державна служба якості освіти у співпраці з ініціативою «Система забезпечення якості освіти», що впроваджується в межах проєкту «Супровід урядових реформ в Україні» (SURGe), та командою підтримки реформ Міністерства освіти і науки України розробили поради щодо здійснення оцінювання у школах, які працюють в умовах війни.

Оцінювання результатів навчання учнів потребує гнучкості в умовах, коли не всі школи можуть повноцінно відновити освітній процес, а ті заклади, що розпочали навчання, надають освітні послуги чималій кількості дітей, які змушені були покинути свої домівки.

Два основних види оцінювання результатів навчання учнів

Попри війну незмінними залишаються два основних види оцінювання результатів навчання учнів – надання зворотного зв'язку та супроводу дітям (формувальне оцінювання) і визначення якості результатів навчання (підсумкове оцінювання).

- Формувальне оцінювання залишається важливим засобом підтримки учнів у навчанні. Йдеться про надання усного (переважно) та письмового зворотного зв'язку, індивідуальні та групові консультації щодо допомоги у виправленні типових помилок, надання порад щодо подальшого навчання.
- Підсумкове оцінювання в умовах нестабільного доступу учнів до освітнього процесу, їх стресового стану ліпше не проводити у вигляді окремих підсумкових контрольних робіт, а натомість здійснювати його на підставі поточного оцінювання (за результатами тестів на електронних платформах та з допомогою інших способів перевірки результатів навчання).

Відповідні рішення про зменшення або скасування кількості контрольних робіт, передбачених календарними планами, школа може ухвалити рішенням педагогічної ради.

В окремих випадках підсумкове річне оцінювання можна здійснювати за результатами підсумкового оцінювання за перший семестр. Наприклад, для учнів, які опинилися в зоні активних бойових дій, зазнали фізичних або психологічних травм, не мали доступу до навчальних матеріалів тощо. Для учнів, які після евакуації з зони бойових дій навчалися в інших школах (в Україні або за кордоном), здійснюється перезарахування оцінок (за їх наявності).

Супровідний лист для внутрішньо переміщених дітей

Школам, у яких освіту здобувають діти з числа внутрішньо переміщених осіб, варто підготувати на кінець навчання супровідний лист для кожної дитини. Це дасть змогу мінімізувати потенційні навчальні втрати у дітей, які через війну були змушені навчатися не у своїх школах.

У супровідному листі необхідно вказати:

- назву школи, у якій дитина навчалася, та термін навчання (з... до...);
- форми навчання (очна, дистанційна, змішана);
- теми з предметів, які дитина вивчала, поточні / підсумкові оцінки (якщо були);
- характер соціально-психологічної допомоги (якщо була);
- рекомендації щодо подальшої роботи з дитиною (за наявності).

Такий лист дасть змогу перезарахувати оцінки учням у закладі освіти їхнього постійного навчання та оптимально організувати його продовження.

Щоденник навчання

За бажанням внутрішньо переміщених учнів та їхніх батьків можна організувати ведення «Щоденника навчання», у якому учні фіксуватимуть вивчені теми з навчальних предметів, види діяльності, які вони виконували (наприклад, проекти, справи, ігри, досліди), прочитані книги тощо. Ведення такого щоденника не підлягає оцінюванню, це справа добровільна, а класний керівник лише радить учневі, як за бажання організувати таку роботу.

«Щоденник навчання» може стати в пригоді класному керівникові для написання супровідного листа учневі, але в жодному разі учитель не має дорікати учневі за відсутність такого щоденника і наполягати на його веденні.

Класний керівник може обговорити з дитиною (або її батьками) доступ до додаткових інтернет-ресурсів, крім основної платформи, на якій школа розгортає дистанційне навчання.

Класному керівникові також варто поцікавитись навчальними уподобаннями, обговорити можливості забезпечення читацьких інтересів дитини (шкільна, міська бібліотеки, книгообмін між однокласниками, буккросинг тощо). Отримана інформація допоможе розробити індивідуальну траєкторію навчання з орієнтовним переліком видів активності на кожний день тижня.

За матеріалами Державної служби якості освіти.

12. Простій умовах воєнного стану.

Простій - це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвортною силою **або іншими обставинами** ([ч. 1 ст. 34 КЗпП](#)).

Як оголосити простій на час воєнного стану

Видайте наказ про оголошення простою для працівників, яких не можете забезпечити роботою.

Оголошіть простій, якщо у зв'язку з воєнними діями:

[не може функціонувати заклад освіти в цілому в цілому](#);

- [неможлива робота працівників окремих структурних підрозділів](#);
- не можете організувати дистанційну чи на робочому місці роботу окремих працівників, які не скористалися правом на відпустку.

[Оплатіть простій](#) із розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду чи окладу ([ч. 1 ст. 113 КЗпП](#)).

Якщо під час простою з'явиться робота для всіх або окремих працівників - припиніть простій.

СИТУАЦІЯ

На який строк можна оголосити простій

Простій можна оголосити на будь-який строк.

Законодавство не встановлює ані максимального, ані мінімального строку [простою](#). Відсутні обмеження і щодо кількості простоїв, які роботодавець може оголосити протягом певного періоду. Головна умова - роботодавець має об'єктивні [підстави](#) для кожного оголошення простою, а не використовує такий механізм як фіктивний спосіб зменшити [витрати на оплату праці](#), а працівники й надалі працюють за звичних умов

Скільки працівників мають призупинити роботу, аби виробничу ситуацію можна було визнати простоем

Простоем слід вважати як призупинення роботи одного працівника, так і призупинення роботи структурного підрозділу чи всього підприємства ([ч. 2 ст. 113 КЗпП](#)).

Де мають перебувати працівники під час простою

Законодавство не врегульовує, [де мають перебувати працівники під час простою](#). Це визначає керівник підприємства виходячи з конкретних обставин. Якщо керівник підприємства вирішив [оголосити простій](#), визначте в наказі, що працівники перебувають вдома під час простою. Так життя та здоров'ю працівників нічого не загрожуватиме.

СИТУАЦІЯ

У який строк роботодавець має повідомити працівників про простій

Законодавство не встановлює строк, за який роботодавець має повідомити працівників про простій.

Незалежно від тривалості простою (одна година чи півроку) роботодавець має [ознайомити з наказом](#) про простій усіх працівників, кого він стосується. Це не [зміна істотних умов праці у зв'язку](#) із змінами в організації виробництва і праці. Тож роботодавець не зобов'язаний повідомити працівників за два місяці у випадку простою.

Як оформити початок простою

Якщо усунути причини призупинення робіт неможливо, керівник підприємства приймає рішення щодо оголошення простою, про що видається [наказ](#).

СИТУАЦІЯ

Чи вказувати прізвища працівників у наказі про простій за великої їх чисельності

Так, у наказі про оголошення простою зазначають прізвища всіх працівників, для яких його оголосили.

Не буде порушенням оформити значну кількість працівників у [додатку до наказу](#).

СИТУАЦІЯ

Як оформити простій, якщо на дату його початку працівник хворіє.

Якщо працівник оформив листок непрацездатності (далі — ЛН) до початку простою на підприємстві, відсутні підстави для оголошення йому простою.

[Простій](#) — це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами ([ч. 1 ст. 34 КЗпП](#)). Працівник, який відсутній на роботі (відпустка, хвороба), не виконує роботи. Тож відсутні підстави для оголошення йому [простою](#).

[Оплатіть ЛН](#) після його надання працівником на підприємство. Якщо після закриття ЛН на підприємстві не відновилася робота, видайте наказ про оголошення простою одному працівнику з першого робочого дня після закриття ЛН до закінчення простою на підприємстві.

Надалі працівнику оплачуєте простій у порядку, передбаченому [статтею 113 КЗпП](#).

СИТУАЦІЯ

Чи можна зобов'язати працівників, які перебувають на простій вдома, брати участь в онлайн-тренінгах та навчальних вебінарах з професійної тематики

Ні, не можна. Якщо працівники братимуть участь в онлайн-тренінгах, навчальних вебінарах із професійної тематики, йдеться про [підвищення їх кваліфікації](#).

Гарантії працівникам, яких роботодавці направляють на підвищення кваліфікації, встановлені КЗпП та іншими актами законодавства України ([ч. 1 ст. 12 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР](#)).

Якщо працівники підвищуватимуть кваліфікацію з відривом від виробництва, роботодавець повинен ([ст. 122 КЗпП](#)):

- зберегти за ними місця роботи (посади);
- здійснити виплати, передбачені законодавством.

Зокрема, під час навчання роботодавець зберігає за працівником середній заробіток ([постанова КМУ «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва» від 28.06.1997 № 695](#)).

Тобто оплата часу підвищення кваліфікації працівників вища ніж оплата часу простою. Тому роботодавець, який зобов'язує працівників підвищувати кваліфікацію [під час простою](#) і оплачує цей час відповідно до [ч. 1 статті 113 КЗпП](#), погіршує становище працівника, порівняно з законодавством про працю.

Якщо працівники мають взяти участь в онлайн-тренінгу або вебінарі:

- [припиніть простій](#) на час підвищення кваліфікації працівників;
- [підготуйте наказ про підвищення кваліфікації](#) та оплатіть цей час у розмірі середнього заробітку.
-

Як оформити припинення простою, якщо заздалегідь відомо час його закінчення

Якщо на момент оформлення простою відомий час його закінчення, у [наказі](#) про простій визначають як дату (за потреби - годину, хвилини) початку простою, так і дату його закінчення.

Якщо на момент видання наказу час закінчення простою не відомий, у [наказі](#) слід визначити порядок оповіщення працівників про закінчення простою.

СИТУАЦІЯ

Як тимчасово відкликати працівника з простою

Відкликати з простою не можна. Видайте наказ про закінчення простою. Безперечно, може виникнути ситуація, за якої потрібно тимчасово залучити до роботи працівників, які перебувають у простої.

ПРИКЛАД ситуації

Під час простою склалася аварійна ситуація. Якщо її не ліквідувати - постраждає майно підприємства і виробничі приміщення.

Може з'явитися робота для усіх чи окремих працівників, що перебувають у простої. Роботодавець видає [наказ](#) про закінчення простою. Якщо наперед відомо, скільки триватиме робота, то у наказі про закінчення простою у другому пункті можна знову оголосити простій з певної дати. Якщо ні - після закінчення роботи знову наказом оголосить простій.

Як табелювати простій

У таблиці ([типова форма № П-5 «Табель обліку використання робочого часу»](#)) години простою позначають літерою «П» ([наказ Держкомстату від 05.12.2008 № 489](#)).

Якщо [простій](#) тривав увесь робочий день (зміну), у таблиці проставляють позначку «П» і відображають кількість годин простою (повну тривалість робочого дня чи зміни).

Якщо простій тривав частину робочого дня (зміни), у таблиці проставляють позначку «Р» та «П» і відповідну кількість робочих годин та годин простою. Відділяйте записи про простій і робочі години [похилою рискою](#), щоби вони не «зливалися».

СИТУАЦІЯ

Чи впливає простій на табелювання та виплату середнього заробітку увільненим на час військової служби

Ні, не впливає. За працівником і надалі зберігають середній заробіток, а [відсутність на роботі табелюють буквеним кодом «ІН» \(цифровим 22\)](#).

За працівниками, [призваними на військову службу](#), зберігають місце роботи, посаду і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності, і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову ([ч. 3 ст. 119 КЗпП](#)).

Роботодавець оголошує [простій](#) працівникам, які фактично працюють і можуть виконувати роботу. Роботодавець не може оголосити простій працівнику, який виконує державні обов'язки, зокрема проходить строкову військову службу.

Аналогічно роботодавець не оголошує простій працівникам, які, наприклад, перебувають у відпустках для догляду за дитиною до [трьох](#) або [шести років](#).

Оплата простою

Правила оплати простою визначає [стаття 113 КЗпП](#). Розмір оплати залежить від причини простою.

Простій	Як оплачувати
Не з вини працівника	Не нижче 2/3 тарифної ставки (окладу)

Не з вини працівника через виробничу ситуацію, небезпечну для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища	Середній зарібок
З вини працівника	Не оплачувати

На підставі наявних документів (акти, доповідні і пояснювальні записки, листи сторонніх підприємств, приписи контролюючих органів тощо) керівник підприємства має встановити «винуватця» призупинення робіт і визначити розмір оплати простою.

СИТУАЦІЯ

Чи має право підприємство на час простою встановити працівникам оплату меншу 2/3 посадового окладу

Ні, порядок оплати часу простою визначено [статтею 113 КЗпП](#). Оплачувати простій у розмірі менше двох третин середнього зарібку неправомірно.

СИТУАЦІЯ

В який строк виплачувати працівникам аванс під час простою

Виплачуйте аванс у строки, встановлені колективним договором або іншим нормативним актом роботодавця.

Розмір зарібної плати за першу половину місяця визначають у [колективному договорі](#) або іншому нормативному акті роботодавця, погодженому з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника ([ч. 3 ст. 115 КЗпП](#)).

Час простою не з вини працівника, зокрема на період оголошення карантину, встановленого КМУ, [оплачують](#) з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) ([ч. 1 ст. 113 КЗпП](#)).

Оплата праці за час простою не з вини працівника — це [мінімальні державні гарантії в оплаті праці](#). Підстава — [стаття 12 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР](#).

Отже, оплату простою не з вини працівника здійснюють у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи [іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом](#) (за відсутності таких органів - представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 к. д., та не пізніше 7-ми днів після закінчення періоду, за який здійснюють виплату ([лист Міністерства економіки «Щодо виплати авансу працівникам під час простою» від 02.04.2021 р. № 4711-06/20380-07](#)).

Мінімальний розмір оплати за першу половину місяця простою визначають [за таблицею обліку робочого часу](#), заповненою за звітний період (з 1 по 15 число) та ураховують умови оплати праці, встановлені працівникові на період простою.

СИТУАЦІЯ

Чи зараховують час простою до стажу для пенсії та оплати лікарняних

Час простою не з вини працівника увійде до страхового стажу для пенсії чи лікарняних, адже за час простою роботодавець сплачує ЄСВ щонайменше у розмірі мінімального страхового внеску.

За час простою господарської діяльності не з вини працівника, зокрема на період оголошення карантину, зарплату виплачують із розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) ([ст. 113 КЗпП](#) зі змінами, внесеними [Законом України від 30.03.2020 № 540-ІХ](#)).

До стажу для пенсії чи [оплати листка непрацездатності](#) зараховують місяці, в яких за працівника сплачено щонайменше мінімальний страховий внесок. Якщо за місяць, у якому мав

місце простій, працівнику нараховано зарплату менше мінімальної, ЄСВ платять з огляду на розмір «мінімалки»

ПРИКЛАД **коли ЄСВ сплачують з огляду на розмір мінімальної зарплати**

Працівник увесь березень 2022 року перебував у простої та отримав лише 2/3 окладу. Ця сума виявилася меншою за мінімальну зарплату, що становить 6500 грн у 2022 році. Роботодавець все одно сплатив за працівника ЄСВ у розмірі мінімального страхового внеску. Цей місяць зарахують працівнику до страхового стажу.

**Зразок наказу
про простій**

Назва закладу освіти

Код ЄДРПОУ 12345678

Н А К А З

15.03.2022

Рівне

№ 130/к/тр

Про оголошення простою

У зв'язку з відсутністю організаційних і технічних умов для організації навчання під час воєнного стану, керуючись статтею 113 Кодексу законів про працю України,

НАКАЗУЮ:

1. Оголосити простій не з вини працівників із 17 березня 2022 р. працівникам: зазначеним в додатку до наказу № 1.
2. Бухгалтерії оплачувати працівникам простій у розмірі 2/3 посадового окладу.
3. Під час простою працівники звільняються від обов'язку бути присутніми на робочих місцях.
4. Відповідальній за ведення кадрової роботи Петрук Галині довести до кінця робочого дня наказ з додатком № 1 до наказу до відома працівників:
 - розмістити на сайті закладу освіти ;
 - за можливості - ознайомити під підпис;
 - надіслати копію наказу електронною поштою або іншим засобом комунікації працівникам, яких немає можливості ознайомити з наказом під підпис.
5. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Додаток до наказу № 1 на 1 аркуші.

Директор

Костянтин Сірук

Візи, відмітки про ознайомлення з наказом

13. Нормативно-правові акти

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

№ 365 від 26 березня 2022 року

**Про внесення змін до порядку та умов,
затверджених постановами Кабінету
Міністрів України від 14 січня 2015 р.
№ 6 і від 14 лютого 2017 р. № 88**

Кабінет Міністрів України постановляє:

1. Внести до Порядку та умов надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 січня 2015 р. № 6 “Деякі питання надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам” (Офіційний вісник України, 2015 р., № 7, ст. 155, № 59, ст. 1938, № 70, ст. 2310; 2016 р., № 6, ст. 314, № 26, ст. 1025; 2017 р., № 20, ст. 557, № 69, ст. 2076; 2018 р., № 12, ст. 416; 2019 р., № 23, ст. 821; 2020 р., № 22, ст. 805, № 91, ст. 2942; 2021 р., № 33, ст. 1942, № 59, ст. 3695), і Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2017 р. № 88 “Про затвердження Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами” (Офіційний вісник України, 2017 р., № 19, ст. 531, № 94, ст. 2852; 2018 р., № 19, ст. 638; 2019 р., № 20, ст. 679; 2020 р., № 23, ст. 851; 2021 р., № 41, ст. 2467), зміни, що додаються.
2. Ця постанова набирає чинності з дня її опублікування.

Прем'єр-міністр України

Д. Шмигаль

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 26 березня 2022 р. № 365

**ЗМІНИ,
що вносяться до порядку та умов, затверджених
постановами Кабінету Міністрів України
від 14 січня 2015 р. № 6 і 14 лютого 2017 р. № 88**

1. Абзац дев'ятнадцятий пункту 3 Порядку та умов надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 січня 2015 р. № 6, викласти в такій редакції:

- “заходи територіальної оборони, задоволення продовольчих потреб цивільного населення, евакуацію/вивезення/переміщення цивільного населення із місцевості, де ведуться бойові дії, та небезпечних територій у безпечні місця, зокрема на оплату транспортних послуг, пально-мастильних матеріалів, облаштування місць розміщення громадян, які у зв'язку з бойовими діями залишили місце проживання/перебування, оплату інших заходів, спрямованих на підтримку цивільного населення в умовах воєнного стану.”.

2. Абзац другий пункту 11 Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на надання державної підтримки особам з особливими освітніми потребами, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2017 р. № 88, викласти в такій редакції:

- “Залишки субвенції дозволяється спрямовувати на заходи територіальної оборони, задоволення продовольчих потреб цивільного населення, евакуацію/вивезення/переміщення цивільного населення із місцевості, де ведуться бойові дії, та небезпечних територій у безпечні місця, зокрема на оплату транспортних послуг, пально-мастильних матеріалів, облаштування місць розміщення громадян, які у зв'язку з бойовими діями залишили місце проживання/перебування, оплату інших заходів, спрямованих на підтримку цивільного населення в умовах воєнного стану.”.

Примітка: мова йде про залишки субвенцій станом на 01.01. 2022 року

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

№ 274 від 28 березня 2022 року

Про деякі питання організації здобуття загальної середньої освіти та освітнього процесу в умовах воєнного стану в Україні

Відповідно до частини третьої статті 57¹ [Закону України «Про освіту»](#), Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-ІХ, Указу Президента України від 14 березня 2022 року № 133/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 15 березня 2022 року № 2119-ІХ, пункту 8 Положення про Міністерство освіти і науки України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 630 (із змінами), ураховуючи пункт 3.2. статуту Державного підприємства «Інфоресурс», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 23.04.2019 № 538, з метою забезпечення державних гарантій здобувачам загальної середньої освіти, працівникам комунальних закладів загальної середньої освіти та установ освіти в умовах воєнного стану в Україні НАКАЗУЮ:

1. Органам управління у сфері освіти місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, зокрема у підпорядкуванні яких перебувають заклади загальної середньої освіти (далі - заклади освіти) та установи освіти (далі - органи управління у сфері освіти), забезпечити та організувати:

- 1) зарахування здобувачів загальної середньої освіти, які вимушені були змінити місце навчання та/або проживання (перебування) і проживають (перебувають) в Україні чи за її межами (далі - здобувачі освіти), до закладів освіти за заявою (її сканованою копією чи фотокопією), що подається до закладу освіти одним з батьків, опікуном, іншим законним представником, родичем здобувача освіти або повнолітнім здобувачем освіти нарочно, факсом, електронною поштою, іншими засобами зв'язку чи у будь-який інший спосіб (за вибором заявника);
- 2) здобуття загальної середньої освіти для здобувачів освіти за будь-якою формою, що може забезпечити заклад освіти та є найбільш безпечною для них;
- 3) оплату праці працівників закладів освіти та установ освіти (далі - працівники) незалежно від їх поточного місця проживання (перебування) в Україні чи за її межами, у тому числі шляхом прийняття рішення (розпорядження, наказу) про оголошення простою у закладах освіти, що не можуть здійснювати освітню діяльність внаслідок збройної агресії російської федерації;
- 4) проживання здобувачів освіти та осіб, які їх супроводжують (батьків, опікунів, інших законних представників, родичів тощо), працівників закладів освіти та установ освіти у пансіонах, гуртожитках тощо та їх харчування у разі подання відповідної заяви;
- 5) працевлаштування працівників на вакантні посади (за наявності) у разі подання відповідної заяви;
- 6) ведення окремого обліку та формування реєстрів здобувачів освіти за місцем їх перебування (навчання), що мають містити таку інформацію: прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), дата народження, місце проживання (перебування), місце навчання (заклад освіти), попереднє місце проживання (перебування), попереднє місце навчання (заклад освіти), форму здобуття освіти, належність до категорії осіб з особливими освітніми потребами;
- 7) прийом закладами освіти заяв (сканованих копій чи фотокопій) щодо надання інформації про отримані в Україні документи про загальну середню освіту (незалежно від місця їх отримання), поданих у будь-який спосіб за вибором заявника, а саме, здобувачем освіти, його законним представником (одним з батьків, опікуном тощо) чи родичем, за наявності підтверджуючих документів особи, їх узагальнення та надсилання державному підприємству «Інфоресурс» протягом трьох робочих днів з дня надходження відповідних заяв.

2. Державному підприємству «Інфоресурс» (Белік О.):

- 1) забезпечити надання заявникам всієї інформації про документи про загальну середню освіту, що міститься в Реєстрі документів про освіту Єдиної державної електронної бази з питань освіти, відповідно до заяв, поданих до державного підприємства «Інфоресурс» нарочно, електронною поштою, іншими засобами зв'язку чи через будь-які органи управління у сфері освіти відповідно до підпункту 7 пункту І цього наказу;
 - 2) розробити і затвердити форми заяви та узагальнення, передбачених підпунктом 7 пункту І цього наказу.
- ## 3. Установити, що заяви, які передбачені підпунктами 1, 4, 5 пункту 1 цього наказу, подаються у довільній формі без надання заявником будь-яких додаткових документів, їх копій (додавання додатків), крім випадків, коли такі документи, їх копії є в наявності та заявник надає їх за власним бажанням.
4. Цей наказ набирає чинності з моменту його оприлюднення на офіційному вебсайті Міністерства освіти і науки України та діє протягом строку дії воєнного стану в Україні.

5. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Рогову В.

Міністр

Сергій Шкарлет