

|  |
| --- |
|  **Моніторинг законодавства за грудень 2023 року** |
| **Документ** | **Коментар** |
| **Президент підписав закон про зміни у законодавстві про відпустки** |
| Закон УкраїниПро внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питаньвід 22.11.2023 № 3494-ІXНабрав чинності 24.12.2023 | Закон змінює умови, щоб надати окремі види відпусток та встановлює правила компенсації за невикористані відпустки під час мобілізації. Зокрема, у разі призову працівника на військову службу під час мобілізації йому виплачуватимуть грошову компенсацію за всі не використані ним дні щорічної відпустки.Деякі зміни суттєво урізають права працівників. Зокрема, позбавляють мобілізованих педагогів середнього заробітку.ДО ТЕМИ[11 змін у законодавстві про відпустки й не тільки — огляд Закону № 3494](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/27216)[Чи зберігати середній заробіток мобілізованим педагогічним та науково-педагогічним працівникам](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/11839)[Як припинити виплату середнього заробітку мобілізованим педагогічним та науково-педагогічним працівникам](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/28056)[Як надавати відпустки в умовах воєнного стану](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/9586)[Гарантії працівникам на час військової служби](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/10200)[Щорічна основна відпустка](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2436)[Як надати батькові відпустку при народженні дитини](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2466) |
| **КМУ змінив порядок видачі ваучерів на навчання** |
| Постанова КМУ[Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці](https://ek.expertus.com.ua//law/37986) від 20.03.2013 № 207Чинна редакція від 06.12.2023 | КМУ постановою від 01.12.2023 № 1264 вніс зміни до [Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці](https://ek.expertus.com.ua//law/37986#6be7cfae6e).Центри зайнятості видають ваучери деяким категоріям працівників, які не зареєстровані в центрах зайнятості як безробітні, та відповідають певним вимогам.Отримати ваучер на навчання можуть й працівники, які після введення воєнного стану отримали довідку внутрішньо переміщеної особи та за цей час не проходили перепідготовки за рахунок коштів Фонду державного соціального страхування на випадок безробіття.Заяву на ваучер можна подавати в електронній формі.ДО ТЕМИ[Як оформити та оплатити підвищення кваліфікації працівників](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/478)[Як табелювати працівника, направленого на підвищення кваліфікації](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/20994) |
| **КМУ затвердив вимоги до форматів удосконалених електронних підписів та печаток** |
| Постанова КМУ[Про затвердження вимог до форматів удосконалених електронних підписів та печаток, які використовуються для надання електронних публічних послуг, та вимог до створення та перевірки удосконалених електронних підписів та печаток, що базуються на кваліфікованих сертифікатах відкритих ключів](https://ek.expertus.com.ua//law/38600) від 12.12.2023 № 1298Набрала чинності 31.12.2023 | Постановою № 1298 затверджені:вимоги до форматів удосконалених електронних підписів та печаток, які використовуються для надання електронних публічних послуг (*далі* — Вимоги до форматів);вимоги до створення та перевірки удосконалених електронних підписів та печаток, що базуються на кваліфікованих сертифікатах відкритих ключів.Для того щоб отримати електронні публічні послуги можна використовувати удосконалені електронні підписи та печатки, які відповідають встановленим стандартам. Перелік стандартів, якими визначають вимоги до форматів удосконалених електронних підписів та печаток — це окремий додаток Вимог до форматів.Для того щоб отримати електронні публічні послуги, підписувачі електронного документа та створювачі електронної печатки зобов’язані застосовувати електронну позначку часу.Працівники можуть ознайомлюватися з документами роботодавця за допомогою удосконалених електронних підписів замість кваліфікованих.ДО ТЕМИ[Ознайомлюємо з документами під особистий чи електронний підпис (КЕП)](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/4224) |
| **ПФУ відстежуватиме роботу е-реєстру лікарняних — діє Порядок** |
| Постанова правління ПФУ[Про затвердження Порядку проведення моніторингу електронного реєстру листків непрацездатності](https://ek.expertus.com.ua//law/36700) від 19.10.2023 № 45-1Набрала чинності 19.12.2023 | ПФУ проводитиме ризик-орієнтований моніторинг е-реєстру лікарняних за допомогою інформаційно-аналітичної системи фонду. Систематично аналізуватимуть відомості про кількість, причини, тривалість зареєстрованих лікарняних:* за застрахованими особами;
* суб’єктами господарювання;
* особами, що засвідчили тимчасову непрацездатність;
* страхувальниками.

Аналіз результатів автоматичного моніторингу фахівцями ПФУ може стати підставою для перевірки.Рішення провести перевірку за результатами моніторингу ухвалює ПФУ на підставі пункту 5 [Порядку проведення особами, уповноваженими правлінням ПФУ, перевірок обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності](https://ek.expertus.com.ua//law/19325#bf6c9773ab), затвердженого постановою КМУ від 03.03.2023 № 185.ДО ТЕМИ[Як перевірити обґрунтованість видачі лікарняного працівнику](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/16812) |
| **ПФУ затвердив план перевірок на 2024 рік** |
| Наказ ПФУ[Про затвердження річного плану здійснення заходів державного нагляду (контролю) Пенсійного фонду України на 2024 рік](https://ek.expertus.com.ua//law/37602) від 22.11.2023 № 196             | ПФУ затвердив Річний план здійснення заходів державного нагляду (контролю) на 2024 рік. У перелік включили 1028 підприємств.Перелік питань, які досліджують під час перевірки дотримання вимог законодавства у сфері загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, наведений у складі уніфікованої форми акта, що складають за результатами перевірки ([постанова правління ПФУ від 20.11.2019 № 20-1](https://ek.expertus.com.ua//law/31796)).ДО ТЕМИ[Розрахунок страхового стажу для призначення пенсії](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2842) |
| **НАДС затвердило нові методрекомендації для визначення завдань і ключових показників діяльності держслужбовців для посад державної служби категорій «Б» і «В»** |
| Наказ НАДС[Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», моніторингу їх виконання та перегляду](https://ek.expertus.com.ua//law/37704)від 17.11.2023 № 186-23 | НАДС рекомендує оформляти документи у паперовій формі та використовувати власноручні підписи або в електронній формі за допомогою кваліфікованих електронних підписів. Обговорення та співбесіди з учасниками оцінювання на відповідних етапах оцінювання рекомендують проводити за фізичної присутності учасників або дистанційно.Методичні рекомендації для держслужбовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», містять додаткові рекомендації щодо розробки та впровадження системи моніторингу виконання завдань.На підставі ключових показників проводять оцінювання результатів роботи держслужбовців.ДО ТЕМИ[Як звільнити держслужбовця у зв’язку з негативним оцінюванням службової діяльності](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/727) |
| **Із жовтня 2024 року профілактичні медогляди** — **тільки після обов’язкових щеплень** |
| Наказ МОЗ[Щодо організації проведення обов’язкових профілактичних медичних оглядів працівників окремих професій, виробництв і організацій, діяльність яких пов’язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб](https://ek.expertus.com.ua//law/22260) від 23.07.2002 № 280Редакція набере чинності 01.10.2024 | МОЗ наказом від 08.11.2023 № 1925 затвердило:* Перелік виробництв, професій та організацій, до роботи в яких не можуть бути допущені особи, хворі на інфекційні хвороби, які є носіями збудників інфекційних хвороб, за умови, що такі особи становлять загрозу для здоров’я інших осіб;
* Перелік виробництв, професій, організацій, до роботи в яких не можуть бути допущені особи, яким не зроблено щеплення проти визначених інфекційних хвороб.

Внесли зміни до Форми первинної облікової документації № 1-ОМК «Особиста медична книжка», затвердженої наказом МОЗ від 21.02.2013 № 150 та Інструкції її заповнення. Особисту медкнижку видадуть особі, яка не має протипоказань до того виду діяльності, яким займається, і у якої є обов’язкові профілактичні щеплення.ДО ТЕМИ[Чи оплачує роботодавець медогляди з 1 жовтня 2023 року](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/26660) |
| **Мінфін змінив форму штатного розпису** |
| Наказ Мінфіну[Про затвердження документів, що застосовуються в процесі виконання бюджету](https://ek.expertus.com.ua//law/38040)від 28.01.2002 № 57Чинна редакція від 01.01.2024 | Мінфін наказом від 27.11.2023 № 661 затвердив зміни до форми штатного розпису, затвердженої наказом Мінфіну від 28.01.2002 № 57.Форму штатного розпису доповнили новою графою 3 — Класифікаційний код посади, щоб ідентифікувати посаду працівника держоргану у штатній чисельності установи.Зміни стосуються держорганів, які провели класифікацію посад.Приватним підприємствам вносити зміни у форму штатного розпису не треба.ДО ТЕМИ[Як скласти і затвердити штатний розпис](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/898) |
| **Мінекономіки затвердило примірну форму договору про організацію суспільно корисних робіт** |
| Наказ Мінекономіки[Про затвердження Примірної форми договору про організацію суспільно корисних робіт та їх фінансування](https://ek.expertus.com.ua//law/38474) від 07.12.2023 № 18816 | Мінекономіки затвердило примірну форму договору про організацію суспільно корисних робіт та їх фінансування (*далі* — Форма договору).Форму договору затвердили у зв’язку зі змінами у [Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану](https://ek.expertus.com.ua//law/35416#58a9a4ee41), затвердженому постановою КМУ від 13.07.2011 № 753 (*далі* — Порядок).За оновленим Порядком роботи безробітних та незайнятих внутрішньо переміщених осіб фінансуватимуть на підставі договору про організацію суспільно корисних робіт та їх фінансування коштом Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, коштом місцевих бюджетів, підприємств, установ, організацій, інших джерел, не заборонених законодавством.Центр зайнятості укладатиме договір за такою формою із замовником суспільно корисних робіт.ДО ТЕМИ[Працівників залучили до трудової повинності або суспільно корисних робіт](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/10167#bed108c119) |
| **Які педагогічні працівники мають проходити сертифікацію у 2024 році** |
| Наказ МОН[Про деякі питання проведення сертифікації педагогічних працівників у 2024 році](https://ek.expertus.com.ua//law/37988) від 01.12.2023 № 1464 | МОН затвердило перелік категорій педагогічних працівників, які зможуть пройти сертифікацію та визначило граничну кількість учасників сертифікації.У 2024 році сертифікацію будуть проходити:* вчителі початкових класів;
* вчителі, які забезпечують реалізацію нового Державного стандарту на першому циклі базової загальної середньої освіти: математики та української мови і літератури;
* вчителі навчальних предметів (інтегрованих курсів) громадянської та історичної освітньої галузі та/або освітньої галузі «Суспільствознавство» (всесвітньої історії, вступу до історії України та громадянської освіти, громадянської освіти, історії України, основ правознавства, курсів «Досліджуємо історію і суспільство», «Історія: Україна і світ», «Україна і світ: вступ до історії та громадянської освіти»).

Участь у сертифікації для вчителів добровільна. Зареєструватись для участі у сертифікації можна з 15 до 30 січня 2024 року.ДО ТЕМИ[Як оформити та оплатити підвищення кваліфікації працівників](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/478)[Як замінити відсутнього вчителя й оплатити заміну](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/480)[Як табелювати працівника, направленого на підвищення кваліфікації](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/20994) |
| **НАДС перевірятиме держоргани за планом заходів контролю** |
| Наказ НАДС[Про затвердження Порядку здійснення Національним агентством України з питань державної служби, його територіальними органами контролю за додержанням визначених Законом України «Про державну службу» умов реалізації громадянами права на державну службу](https://ek.expertus.com.ua//law/38036)від 10.09.2020 № 168-20Чинна редакція від 06.12.2023 | Діють зміни, внесені наказом НАДС від 07.09.2023 № 140-23 до Порядку здійснення НАДС контролю за додержанням держорганами умов реалізації громадянами права на держслужбу:* НАДС та його територіальні органи здійснюватимуть заходи контролю за планом заходів контролю;
* у наказах, що є підставою для заходу контролю, буде визначений період, за який здійснюється захід контролю;
* розширили коло об’єктів заходів контролю за рахунок районів у містах;
* надали можливість зміни суб’єкта заходу контролю за визначеним порядком.

План проведення НАДС та його територіальними органами заходів контролю у І півріччі 2024 року затвердила Голова НАДС Наталія Алюшина 12 грудня 2023 р. До об’єктів заходів контролю включили 51 держорган.ДО ТЕМИ[Як держслужбовцю захистити права на державну службу](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/26618) |
| **Держстат затвердив загальний табель форм статзвітів на 2024 рік** |
| Розпорядження КМУ[Про затвердження плану державних статистичних спостережень на 2024 рік](https://ek.expertus.com.ua//law/36062) від 13.10.2023 № 939-р | Держстат затвердив Загальний табель (перелік) форм державних статистичних спостережень (*далі* — Табель) на 2024 рік наказом від 27.11.2023 № 319 відповідно до Плану державних статистичних спостережень на 2024 рік, затвердженого розпорядженням КМУ від 13.10.2023 № 939-р.Табель містить форми звітності, анкети та інші статистичні формуляри, за якими проводитимуть державні статистичні спостереження.ДО ТЕМИ[Які кадрові звіти складати у 2024 році](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/15156) |

1. **Зміни щодо впорядкування надання та використання відпусток.**

 21 грудня 2023 року Президент підписав Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» № 3494-IX (законопроєкт від 27.12.2022 № 8313; *далі* — Закон № 3494). Закон № 3494 набрав чинності — **24 грудня 2023 року**.

 Нагадаємо, що 22 листопада 2023 року ВРУ ухвалила Закон № 3494. Деякі зміни суттєво урізають права працівників.

 Зміни одночасно внесли до КЗпП і Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (*далі* — Закон про відпустки). Щоб не обтяжувати консультацію, ми переважно посилатимемося лише на зміни до КЗпП.

** Перенесення вихідних і робочих днів — без рекомендацій КМУ**

** Норма**

 Перенесення вихідних та робочих днів, крім випадків, встановлених цим Кодексом, визначається трудовим та/або [колективним договором](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/10086). У разі відсутності відповідного положення у трудовому та/або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів здійснюється за наказом/розпорядженням роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації/профспілковим представником. (ч. 4 ст. 67 КЗпП).

**Що змінилося**

 Раніше роботодавці, які хотіли зробити подовжені вікенди працівникам, наприкінці кожного року чекали розпорядження КМУ з рекомендаціями, які суботи зробити робочими замість днів поряд зі святами. Часто КМУ видавав розпорядження із запізненням, і роботодавці через це не встигали видати наказ за два місяці й вчасно повідомити працівників про нові робочі дні.

** Як застосовувати**

 Якщо колдоговір чи трудовий договір не регулює, як переносити вихідні та робочі дні, роботодавцю достатньо видати наказ і погодити його з профспілкою. Строк видання наказу — до перенесення днів.

** Щорічні додаткові відпустки — за колективним чи трудовим договором**

** Норма**

 Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюють нормативно-правові акти України, а також трудовий та/або колективний договір (ч. 2 ст. 76 КЗпП). Тривалість відпусток визначають цей Закон, інші закони та нормативно-правові акти України, а також трудовий та/або колективний договір. Тривалість відпусток розраховують в календарних днях незалежно від режимів та графіків роботи (ч. 1 ст. 5 Закону про відпустки).

**Що змінилося**

 Раніше трудовим чи колективним договором можна було встановлювати лише інші види відпусток крім тих, що передбачає частина перша статті 4 Закону про відпустки. Максимальну тривалість та порядок надання щорічних додаткових відпусток регулювали тільки нормативно-правові акти.

** Як застосовувати**

 Не зрозуміло, в яких випадках визначати тривалість та порядок надання щорічної додаткової відпустки за законодавством, а в яких — за колдоговором чи трудовим договором. Якщо на підприємстві відсутній колдоговір і тривалість щорічної додаткової відпустки визначатимуть у трудовому договорі, то існує загроза, що працівникам, які працюють в однакових умовах праці, надаватимуть відпустку різної тривалості.  Водночас стаття 2-1 КЗпП забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушувати принцип рівності прав і можливостей.

 Тож чекаємо роз’яснень Мінекономіки, як застосовувати нову норму.

** Відпустка для підготовки та участі у змаганнях — обов’язкова чи ні**

** Норма**

 Тривалість, порядок, умови надання та оплати [відпустки для підготовки та участі в спортивних змаганнях](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2487) визначають трудовий та/або колективний договір (ч. 2 ст. 77-1 КЗпП).

**Що змінилося**

 Раніше працівники — учасники всеукраїнських і міжнародних спортивних змагань мали право на відпустку для підготовки та участі в змаганнях тривалістю до 40 к. дн. Відпустку оплачував роботодавець. Порядок надання та оплати таких відпусток наразі регулює постанова КМУ від 01.06.2011 № 565. Утім, упродовж трьох місяців від дати, набарання чинності Законом № 3494, КМУ визнає зазначену постанову такою, що втратила чинність.** Як застосовувати**

 На перший погляд, нова редакція статті 77-1 КЗпП, як і раніше, зобов’язує роботодавця надавати працівникам оплачувану відпустку для підготовки та участі у спортивних змаганнях. Водночас у ній не йдеться, що працівникам за час відпустки виплачують відпускні в розмірі середньої зарплати. Тобто роботодавець може платити й менше, наприклад 30% окладу. Також нагадаємо, що законодавство не зобов’язує підприємства укладати колдоговір і не містить відповідальності за його відсутність. Так само законодавство не зобов’язує роботодавців з усіма працівниками укладати письмові трудові договори. Тож прогнозуємо, що норма про цю відпустку залишиться в КЗпП мертвою, тобто декларативною.

** Уточнили документи для відпустки при народженні дитини**

** Норма**

 Оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 к. дн. надають не пізніше трьох місяців, зокрема:

* [батьку дитини](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2466), який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір’ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов’язані спільним побутом, мають взаємні права та обов’язки, що підтверджують заява матері дитини та свідоцтво про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини;
* одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір’ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини.

Підстава — стаття 77-3 КЗпП.

**Що змінилося**

 Нова редакція зменшила перелік документів, що подають батько дитини, який не є офіційним чоловіком матері дитини, та баба або дід дитини, мати чи батько якої є одинокими.

** Як застосовувати**

 Керуйтеся новою редакцією статті 77-3 КЗпП. У найближчі три місяці КМУ має узгодити підзаконний акт — Порядок надання відпустки при народженні дитини, затверджений постановою КМУ від 07.07.2021 № 693.

** Мобілізованим працівникам за бажанням виплачують компенсацію за відпустки**

** Норма**

 Працівникам, яких призвали на строкову військову службу, військову службу, зокрема під час мобілізації, на особливий період, військову службу або яких прийняли на військову службу за контрактом, за їхнім бажанням за заявою виплачують грошову компенсацію за всі не використані дні:

* щорічної відпустки;
* додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи.

 Заяву подають не пізніше останнього дня місяця, в якому працівника увільнили від роботи у зв’язку з призовом на військову службу (ч. 1 ст. 83 КЗпП).

**Що змінилося**

 Раніше повну компенсацію за невикористані дні [щорічної відпустки](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2436#75180370f2) та [додаткової відпустки на дітей](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2485#30b33f9bbf) можна було отримати, тільки якщо працівник [звільнявся](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/1328).

** Як застосовувати**

 Поінформуйте про таке право працівника, якого увільняєте від роботи у зв’язку з мобілізацією. Скеруйте, щоб він правильно написав заяву.

**Приклад**

 Закон № 3494 набрав чинності 24 грудня 2023 р. Працівника мобілізують 28 грудня 2023 року. До 31 грудня 2023 року працівник має право подати заяву з проханням виплатити компенсацію за дні невикористаної щорічної відпустки. [Порахуйте, скільки днів щорічної відпустки](https://service.exp.com.ua/vacancy/kadry-vip) працівник заробив по 28 грудня 2023 року, видайте наказ про виплату компенсації.

** За період неоплачуваних відпусток дні щорічної основної відпустки не набігають**

** Норма**

 За сімейними обставинами та з інших причин працівнику можна надати [відпустку без збереження зарплати](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2576) на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 к. дн.

 Працівнику можна надати відпустку без збереження зарплати тривалістю, що визначили угодою сторін:

* на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізолюватися у випадках, встановлених законодавством;
* якщо виникла загроза збройної агресії проти України, надзвичайна ситуація техногенного, природного чи іншого характеру.

 Період таких відпусток не враховують до [стажу, що дає право на щорічну основну відпустку](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2433). Підстава — частини 2, 4 статті 84 КЗпП; частини 1, 3 статті 26 Закону про відпустки.

 Протягом [періоду дії воєнного стану](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/10685) роботодавець на прохання працівника може надавати йому [відпустку без збереження зарплати](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/11457) без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону про відпустки. Період такої відпустки не враховують до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136–IX; *далі* — Закон № 2136).

**Що змінилося**

 Тривалість відпустки без збереження зарплати за угодою сторін збільшили з 15 до 30 к. дн. Відпустку на період дії воєнного стану та у разі форс-мажорних обставин можна надавати без обмеження тривалості. Такі відпустки не включають до стажу для щорічних відпусток. Така зміна справедлива, адже раніше працівник міг рік перебувати у відпустці без збереження зарплати, і йому набігали щонайменше 24 к. дн. щорічної основної відпустки.

** Як застосовувати**

 Поінформуйте працівників про нові правила та нагадайте, що такі відпустки надають за згодою роботодавця.

** Відпустку на час профспілкового навчання оплачують профспілки**

** Норма**

 На час профспілкового навчання працівникам, яких обрали до складу виборних профспілкових органів підприємства, надають додаткову відпустку тривалістю до 6 к. дн. з компенсацією середньої зарплати коштом профспілкової організації, за рішенням якої працівника направили на профспілкове навчання (ч. 7 ст. 252 КЗпП).

**Що змінилося**

 Раніше таку відпустку оплачував роботодавець за свої кошти. Напевно, законотворці забули внести зміни до статті 23 Закону про відпустки, яка й тепер зобов’язує роботодавця оплачувати відпустку на час профспілкового навчання коштом підприємства чи ФОПа.

** Як застосовувати**

 Роботодавець оплачує працівнику відпустку на час профспілкового навчання в розмірі середньої зарплати, а профспілка перераховує відповідні кошти роботодавцю. Водночас законодавці не передбачили механізму, за яким профспілка компенсуватиме кошти роботодавцю.

** Нова неоплачувана відпустка звільненим з військової служби**

** Норма**

 Роботодавець надає відпустку без збереження зарплати за бажанням працівника, який приступив до роботи після звільнення з військової служби у зв’язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, — тривалістю до 60 к. дн. (п. 20 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки). Період такої відпустки включатимуть до страхового стажу (абз. 6 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV).

**Що змінилося**

 Право на разову неоплачувану відпустку тривалістю до 60 к. дн. отримають працівники, які повернуться до роботи після військової служби, коли закінчиться особливий період чи Президент оголосить демобілізацію. Період цієї відпустки враховуватимемо до стажу для щорічної основної відпустки.

** Як застосовувати**

 Наразі невідомо, коли закінчиться особливий період чи оголосять демобілізацію. Новою відпусткою поки що ніхто не може скористатися.

** Мобілізованих педагогів позбавили середнього заробітку**

** Норма**

 У разі захворювання педагогічного чи науково-педагогічного працівника, яке тимчасово унеможливлює виконання ним посадових обов’язків і обмежує можливість перебування у колективі осіб, які навчаються, або [тимчасового переведення](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/1767#5682061fe4) за цих чи інших обставин на іншу роботу за таким працівником зберігається попередній середній заробіток (ч. 2 ст. 57 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII).

**Що змінилося**

 Вилучили норму, що за період, коли педагог або науково-педагогічний працівник проходить військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, за працівником зберігають середній заробіток. Аналогічні зміни щодо всіх працівників внесли до частини третьої статті 63 Закону України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 № 2745-VIII. Мобілізовані працівники підприємств втратили таку гарантію ще з 19.07.2022.

** Як застосовувати**

 З посиланням на Закон № 3494, видайте [наказ про припинення збереження та виплати середнього заробітку мобілізованим працівникам](https://ek.expertus.com.ua/forms/4229) з дати, коли набрав чинність Закон № 3494, — 24 грудня 2023 р.

 [Ознайомте працівників](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/4224) із наказом способом, що передбачили в трудовому договорі. Приватний заклад освіти може передбачити колдоговором, що мобілізованим працівникам виплачують, наприклад, матеріальну допомогу.

**Акцент**

 Профспілка працівників освіти і науки спрямувала лист Володимиру Зеленському із запереченням щодо позбавлення мобілізованих педагогів середнього заробітку. Скасування таких гарантій суперечить нормам [статті 22 Конституції України](https://ek.expertus.com.ua/law/10747#e57a6e03db), яка визначає, що під час ухвалення нових законів або внесення змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу нинішніх прав і свобод

** Розширили категорії працівників, яким роботодавець має право відмовити у відпустці**

** Норма**

 У період дії [воєнного стану](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/10685) роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток, якщо працівник виконує роботи на [об’єктах критичної інфраструктури](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/23710), зайнятий у виробництві товарів оборонного призначення або мобілізаційного завдання чи замовлення. Виняток — [відпустка у зв’язку вагітністю та пологами](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2468) та [відпустка до трьох років](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2474)  (ч. 2 ст. 12 Закону № 2136).

**Що змінилося**

 Відтепер роботодавець має право відмовити у відпустці майже всіх видів працівнику, який зайнятий у виробництві товарів оборонного призначення або мобілізаційного завдання чи замовлення.

** Як застосовувати**

Інформуйте працівників про таке право роботодавця.

** Замість оплачуваних відпусток — неоплачувані**

** Норма**

 Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 к. дн., не використані у період дії воєнного стану дні такої відпустки переносять на період, коли [припинять чи скасують воєнний стан](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/10167#f49118fdcb). Роботодавець може вирішити надавати невикористані дні такої відпустки без збереження зарплати. У період дії воєнного стану роботодавець може надавати працівнику будь-яку відпустку (крім відпустки з вагітності та пологів, відпустки до трьох років та [відпустки у зв’язку з усиновленням дитини](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2470)) понад щорічну основну відпустку тривалістю понад 24 к. дн., без збереження зарплати. Невикористані дні такої відпустки переносять на період після припинення або скасування воєнного стану. Це правило не застосовують до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників (ч. 1 ст. 12 Закону № 2136).

**Що змінилося**

 Законодавці фактично дозволили роботодавцям замінити частину щорічної відпустки та інших оплачуваних відпусток відпусткою без збереження зарплати. Проте оплачувані щорічні відпустки та відпустки без збереження зарплати — це два абсолютно різних види відпусток, які надають за різними правилами. Також не завжди можливо перенести оплачувану відпустку на період після закінчення воєнного стану, наприклад, якщо це [відпустка навчальна](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/2489) чи при народженні дитини.

** Як застосовувати**

 Радимо не застосовувати нову норму, допоки Мінекономіки не роз’яснить її. Тут можливі скарги працівників до Держпраці або трудові спори.

1. **Держпраці відновлює позапланові перевірки під час воєнного стану.**

 **Під час воєнного стану інспектор може прийти з перевіркою за заявою працівника або профспілки.**

 Державна служба з питань праці (далі — Держпраці) нагадує, що від початку [воєнного стану](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/10167?top=1) припинила планові перевірки. Інспектори відвідували та тільки консультували роботодавців. Проте не всі роботодавці дослухалися до порад оформлювати працівників на роботу і виплачувати їм заробітну плату відповідно до вимог законодавства. Понад 27 тисяч працівників повідомили, що роботодавці не оформили з ними трудові відносини, не виплатили вчасно зарплату, незаконно [звільнили з роботи](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/1328?top=1) або [призупинили дію трудових договорів](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/9592?top=1). Тільки за період із 10 по 17 червня 2023 року під час моніторингових інформаційно-роз’яснювальних заходів у взаємодії з органами Нацполіції інспектори праці встановили понад 330 випадків використання незадекларованої праці та 30 випадків, які мають ознаки трудової експлуатації та примусової праці, зокрема неповнолітніх осіб.

 У зв’язку з цим Держпраці відновлює позапланові перевірки юридичних осіб незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичних осіб, які використовують найману працю:

* у частині додержання вимог [Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX](https://ek.expertus.com.ua/law/10232?top=2) (далі — Закон № 2136);
* із питань виявлення неоформлених трудових відносин;
* щодо законності припинення трудових договорів.

 Держпраці здійснюватиме позапланові заходи державного нагляду (контролю) у порядку, встановленому [Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877-V](https://ek.expertus.com.ua/law/21096?top=1), з урахуванням особливостей, визначених Законом № 2136.

 Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у [період дії воєнного стану](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/10685) здійснюють:

* за зверненням фізичної особи (фізичних осіб);
* за дорученням Прем’єр-міністра України;
* у разі аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов’язано з діяльністю суб’єкта господарювання;
* за зверненням посадових осіб ОМС про порушення суб’єктом господарювання вимог законодавства у випадках, коли право на подання такого звернення передбачено законом;
* за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;
* у зв’язку з невиконанням суб’єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

 У період дії воєнного стану, якщо роботодавець виконає в повному обсязі та у встановлений строк припис про усунення порушень, [штрафи](https://ek.expertus.com.ua/catalogues/760), передбачені у [статті 265 КЗпП](https://ek.expertus.com.ua/law/26228#ac4e6757bb), не застосовуватимуть.

 Якщо інспектор праці виявить порушення, він вручить роботодавцеві припис про їх усунення та встановить для цього строк. Якщо ж роботодавець проігнорує законні вимоги й не усуне порушення, інспектор притягне роботодавця до відповідальності за відмову виконати вимоги законодавства.

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ**

**ЛИСТ**

**16 листопада 2023 року № 08040-11-3/31395**

 **Про відпустки**

 Міністерство фінансів України повідомляє, що 09 листопада поточного року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про Державний бюджет України на 2024 рік».

 Статтею 33 цього Закону України установлено, що у 2024 році відпустки, визначені пунктом 1 частини першої статті 4 Закону України «Про відпустки», на які працівник державного органу набув право за останній відпрацьований робочий рік, **мають бути використані таким працівником до кінця 2024 року.**

 У разі невикористання працівником державного органу відпусток, визначених абзацом першим цієї статті, йому в межах затверджених видатків на оплату праці відповідного державного органу має бути виплачено грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки, на які набув право за останній відпрацьований робочий рік.

 Отже, у 2024 році незалежно від тривалості використаних протягом року відпусток працівником державного органу, за всі дні невикористаних відпусток (основної та додаткової), на які працівник державного органу набув право за останній відпрацьований робочий рік, йому має бути виплачено грошову компенсацію.

 Згідно зі статтею 23 Закону України «Про відпустки» в установах та організаціях, що утримуються за рахунок бюджетних коштів, оплата відпусток провадиться за рахунок бюджетних асигнувань на їх утримання.

 З метою ефективного та раціонального використання бюджетних коштів на оплату праці працівників державних органів, а також зважаючи на те, що компенсаційні виплати є додатковим навантаженням на фонд оплати праці, звертаємо **увагу керівників органів на обов’язкове виконання норм чинного законодавства в частині використання працівниками протягом року всіх днів щорічних відпусток (як основної, так і додаткової), на які працівник державного органу набув право за останній відпрацьований робочий рік.**

 Водночас відповідно до статті 51 Бюджетного кодексу України керівники бюджетних установ утримують чисельність працівників та здійснюють фактичні видатки на заробітну плату лише у межах бюджетних асигнувань на заробітну плату, затверджених для бюджетних установ у кошторисах.

 **Заступник Міністра Р. Єрмоличев**

|  |
| --- |
| **КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ****ПОСТАНОВА** |
| **від 27 грудня 2022 р. № 1449****Київ** |

**Про затвердження Порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників) у зв’язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров’я за наявності в нього права на призначення дострокової пенсії за віком**

{Із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ
[№ 1085 від 13.10.2023](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1085-2023-%D0%BF#n2)}

Відповідно до [пункту 7](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n2584) частини першої статті 115 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” та [частини першої](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#n249) статті 21 Закону України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” Кабінет Міністрів України **постановляє**:

Затвердити [Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників) у зв’язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров’я за наявності в нього права на призначення дострокової пенсії за віком](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1449-2022-%D0%BF#n10), що додається.

|  |  |
| --- | --- |
| **Прем'єр-міністр України** | **Д. ШМИГАЛЬ** |
| **Інд. 73** |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **ЗАТВЕРДЖЕНО****постановою Кабінету Міністрів України****від 27 грудня 2022 р. № 1449** |

**ПОРЯДОК**
**розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників) у зв’язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров’я за наявності в нього права на призначення дострокової пенсії за віком**

1. Цей Порядок визначає механізм розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників) (далі - роботодавець) у зв’язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров’я у разі, коли на день звільнення працівникові залишилося не більше ніж півтора року до досягнення пенсійного віку, встановленого [статтею 26](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n464) Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (далі - Закон), і у працівника наявний страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченому [абзацом першим](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n492) частини першої статті 28 Закону.

2. Невідповідність працівника займаній посаді за станом здоров’я підтверджується одним з таких документів, що містять інформацію, наведену в первинній обліковій документації закладу охорони здоров’я, а саме:

довідкою закладу охорони здоров’я, яка містить інформацію про заключний висновок лікарсько-консультативної комісії щодо зміни місця роботи, зазначену в журналі запису висновків такої комісії;

повідомленням роботодавцю щодо групи інвалідності та її причини або випискою з акта огляду медико-соціальної експертної комісії, або індивідуальною програмою реабілітації (за умови надання її особою);

медичним висновком про неможливість виконання державним службовцем службових обов’язків за станом здоров’я;

*{Пункт 2 доповнено новим абзацом згідно з Постановою КМ*[*№ 1085 від 13.10.2023*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1085-2023-%D0%BF#n9)*}*

медичною довідкою про проходження попереднього (періодичного) медичного огляду працівника певної категорії, виданою комісією з проведення медичних оглядів закладів охорони здоров’я.

3. На підставі одного з документів, передбачених [пунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1449-2022-%D0%BF#n12) цього Порядку, роботодавець зобов’язаний вжити заходів для переведення працівника за його згодою на іншу роботу тимчасово чи без обмеження строку за наявності відповідних вакансій або у разі відсутності відповідних вакансій скласти про це акт.

У разі відмови працівника від переведення на іншу роботу роботодавець отримує від профспілкової організації (профспілкового представника) згоду щодо звільнення працівника у зв’язку з виявленою невідповідністю займаній посаді за станом здоров’я (крім випадків звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації, або відсутності на підприємстві, в установі, організації первинної профспілкової організації).

Виявлена невідповідність працівника займаній посаді за станом здоров’я у разі його відмови від переведення на іншу роботу або відсутності відповідних вакансій для його переведення може бути підставою для розірвання трудового договору та звільнення працівника за ініціативою роботодавця згідно з [пунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n235) частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України чи [пунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n917) частини першої статті 88 Закону України “Про державну службу”.

*{Абзац третій пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ*[*№ 1085 від 13.10.2023*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1085-2023-%D0%BF#n12)*}*

4. Непрацююча особа, яка має страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченому [абзацом першим](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n492) частини першої статті 28 Закону, звільнена не раніше ніж за півтора року до досягнення пенсійного віку, встановленого [статтею 26](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n464) Закону, за ініціативою роботодавця у зв’язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді за станом здоров’я згідно з [пунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n235) частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України чи [пунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n917) частини першої статті 88 Закону України “Про державну службу”, подає до територіального органу Пенсійного фонду України або до уповноваженого ним органу чи уповноваженої особи заяву про призначення пенсії, до якої додається копія документа про виявлену невідповідність працівника займаній посаді за станом здоров’я, що стала підставою для звільнення згідно з [пунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n235) частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України чи [пунктом 2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n917) частини першої статті 88 Закону України “Про державну службу”, та інші документи, необхідні для призначення дострокової пенсії за віком відповідно до [пункту 7](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#n2584) частини першої статті 115 Закону та [статті 21](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#n248) Закону України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні”, відповідно до порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсії, що визначається правлінням Пенсійного фонду України за погодженням з Мінсоцполітики.

*{Пункт 4 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ*[*№ 1085 від 13.10.2023*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1085-2023-%D0%BF#n13)*}*

 **6.** **Як звільнити працівника, який за станом здоров’я не відповідає посаді.**

 **Як свідчить практика, роботодавці часто припускаються помилок, коли звільняють за цією підставою.**

 [Пункт 2 статті 40 КЗпП](https://ek.expertus.com.ua/law/17394#049a9201d7) містить три підстави, з яких роботодавець із власної ініціативи має право звільнити працівника. Одна з них  — працівник не відповідає обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров’я, що перешкоджає продовжувати роботу. Детально про цю підставу звільнення — у консультації.

**Нормативне підґрунтя**

 КЗпП містить три настанови для роботодавця, що стосуються збереження здоров’я працівників.

1. Роботодавець не має права укласти трудовий договір із громадянином, якому за медвисновком запропонована робота протипоказана за станом здоров’я ([ч. 7 ст. 24 КЗпП](https://ek.expertus.com.ua/law/17394#924bb3c5a4)).

2. Роботодавець зобов’язаний своїм коштом організувати медогляди працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де потрібний професійний добір. Йдеться про попередній медогляд, тобто коли працівника приймають на роботу, і періодичний — протягом трудової діяльності. Також обов’язковий щорічний медогляд осіб віком до 21 року. МОЗ встановлює перелік професій, працівники яких підлягають медогляду, термін і порядок його проведення ([ст. 169 КЗпП](https://ek.expertus.com.ua/law/17394#dbb2297781)).

3. Роботодавець приймає[особу з інвалідністю на роботу](https://ek.expertus.com.ua/recommendations/825)з урахуванням рекомендацій щодо трудової реабілітації в індивідуальній програмі реабілітації — ІПР ([п. 2.7.5 Порядку складання форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда](https://ek.expertus.com.ua/law/17901#c71a010229), затвердженого наказом МОЗ від 08.10.2007 № 623).

|  |
| --- |
| Невідповідність працівника обійманій посаді за станом здоров’я підтверджує один із документів:— довідка закладу охорони здоров’я із заключним висновком ЛКК (лікарсько-консультативна комісія) щодо зміни місця роботи;— повідомлення роботодавцю щодо групи інвалідності та її причини або виписка з акта огляду МСЕК  (Медико-соціальна експертна комісія), або індивідуальна програма реабілітації, якщо її надає особа;— медична довідка про проходження попереднього (періодичного) медогляду працівника певної категорії, яку видає комісія з проведення медоглядів закладів охорони здоров’я. |

 **Документи, які дають підстави для звільнення**

 Розглянемо приклади із судової практики та документи, які свідчать про те, що працівник не може за станом здоров’я виконувати роботу, та в яких випадках правомірно його звільнити.

 Суд визнає, що роботодавець правильно припинив трудовий договір за [пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП](https://ek.expertus.com.ua/law/17394#049a9201d7) за таких одночасних умов:

* працівника звільнили на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок стану здоров’я / стійкого зниження працездатності він не може належно виконувати покладені на нього трудові обов’язки чи їх виконання протипоказано за станом здоров’я або небезпечне для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує;
* неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

 Підстава — [пункт 21 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9](https://ek.expertus.com.ua/law/10030#9442080248) (далі — Постанова № 9).

 Верховний Суд (ВС) у [постанові від 30.03.2022 у справі № 264/4703/18](https://ek.expertus.com.ua/law/15786) роз’яснив, що в питанні звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП суд має встановити:

* чи виявлена невідповідність працівника обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок такого стану здоров’я, що перешкоджають продовжувати роботу;
* чи може працівник належно виконувати покладені на нього трудові обов’язки, чи їх виконання протипоказано за станом здоров’я;
* чи пропонував роботодавець перевести працівника за його згодою на легшу роботу відповідно до медвисновку тимчасово або без обмеження строку;
* чи є згода виборного органу первинної профспілкової організації / профспілкового представника, що діє на підприємстві.