Основні зміни у законодавстві про працю в травні 2022 року

Дата набрання чинності	Тема	Суть зміни	Підстава	
травень				
27.05.2022	Права працівників	Посили захист прав працівників. Зміни стосуються інтересів працівників, профспілок, роботодавців та власників підприємств	Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX	Захист прав працівників посилять: прийнято Закон
24.05.2022	Мобілізація	Загальну мобілізацію продовжують з 25 травня 2022 року строком на 90 діб, — до 23 серпня 2022 року	Закон України від 22.05.2022 № 2264-IX	Загальну мобілізацію продовжили до 23 серпня
23.05.2022	Воєнний стан	Воєнний стан в Україні продовжили з 05:30 25 травня 2022 року строком на 90 діб, — до 23 серпня 2022 року	Закон України від 22.05.2022 № 2263-IX	Воєнний стан продовжили до 23 серпня, — Рада прийняла Закон
20.05.2022	Держслужба	Спростили вступ на посади держслужби та посади в органах місцевого самоврядування (ОМС) у період дії воєнного стану	Закон України від 12.05.2022 № 2259-IX	Під час воєнного стану держслужбовців призначатимуть за спрощеною процедурою
07.05.2022	Права переселенців	Щоб припинити трудовий договір в односторонньому порядку, внутрішньо переміщена особа подає до центру зайнятості заяву на ім’я роботодавця	Закон України від 21.04.2022 № 2220-IX	Переселенець може звільнитись з попереднього місця роботи за допомогою центру зайнятості

07.05.2022	Допомога по безробіттю	В умовах війни спростили порядок отримання статусу безробітного та виплати допомоги по безробіттю. На виплати можуть розраховувати й ті працівники, які втратили роботу, але не встигли оформити звільнення	Закон України від 21.04.2022 № 2220-IX	В умовах війни спростили порядок отримання статусу безробітного та виплати допомоги по безробіттю

2. ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників

Верховна Рада України постановляє:

І. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375):

1) статтю 2^{-1} викласти в такій редакції:

"**Стаття 2^{-1}.** Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці

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

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

Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань,

релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.

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

2) у статті 11:

частину першу викласти в такій редакції:

"Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю";

частину другу виключити;

3) статтю 12 викласти в такій редакції:

"**Стаття 12.** Сторони колективного договору

Сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

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

Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору";

4) у статті 17:

частини четверту - сьому замінити трьома частинами такого змісту:

"У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації підприємства, установи, організації, закриття відокремлених підрозділів юридичної особи.

На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін";

5) статті 18 і 22 викласти в такій редакції:

"**Стаття 18.** Поширення колективного договору на всіх працівників

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, фізичної особи, яка використовує найману працю, так і для працівників";

"**Стаття 22.** Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади).

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій цієї статті.

Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством";

6) частину третю статті 49^{-2} викласти в такій редакції:

"Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою статті 49^{-4} цього Кодексу, та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації)";

7) частини другу і третю статті 49^{-4} викласти в такій редакції:

"Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про

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

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

8) у частині третій статті 246 слово "об'єднаним" замінити словом "спільним".

2. Абзац перший частини сьомої статті 65 Господарського кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., №№ 18-22, ст. 144) викласти в такій редакції:

"7. На підприємствах, які використовують найману працю, укладається колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками, їх представниками. Питання укладення колективних договорів регулюються законодавством про колективні договори".

3. У Законі України "Про колективні договори і угоди" (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361 із наступними змінами):

1) у статті 2:

частину першу викласти в такій редакції:

"Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю (далі - підприємство)";

частину другу виключити;

2) частину першу статті 3 викласти в такій редакції:

"Сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник)";

3) частину другу статті 4 викласти в такій редакції:

"Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавця";

4) у статті 9:

частину п’яту викласти в такій редакції:

"У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше";

частину шосту виключити;

частини восьму - десяту викласти в такій редакції:

"На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

Роботодавець зобов’язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб’єкти сторін колективного договору зобов’язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов’язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб’єктів сторін";

5) доповнити статтею 9^{-1} такого змісту:

"**Стаття 9^{-1}.** Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди

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

укладено відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб’єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);

зареєстровано без зауважень центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

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

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

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

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

4. У статті 24^{-1} Закону України "Про рекламу" (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 8, ст. 62; 2013 р., № 24, ст. 243):

частину першу викласти в такій редакції:

"1. Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання";

частину третю доповнити абзацами другим і третім такого змісту:

"Штраф за порушення вимог цієї статті накладається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Штраф, накладення якого передбачено цією статтею, є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України".

5. Частину першу статті 4 Закону України "Про соціальний діалог в Україні" (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 28, ст. 255) викласти в такій редакції:

"1. Соціальний діалог здійснюється:

на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі;

на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі".

6. У Законі України "Про зайнятість населення" (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243; 2020 р., № 13, ст. 68; 2021 р., № 5, ст. 37):

1) частини першу і третю статті 11 викласти в такій редакції:

"1. Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання";

"3. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) зазначати вимоги, визначені частиною першою цієї статті, пропонувати роботу (зайнятість) лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі.

Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом на роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження регулюються Законом України "Про рекламу";

2) текст статті 48 викласти в такій редакції:

"1. Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;

2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;

4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

2. Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

3. Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

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

5. Положення цієї статті не поширюються на масові вивільнення, що мають відбутися відповідно до трудових договорів (контрактів), укладених на певний строк або для певних цілей (крім випадків, коли звільнення відбувається до закінчення строку або виконання умов трудового договору (контракту)";

3) у частині третій статті 50:

пункт 2 викласти в такій редакції:

"2) вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом’якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників.

Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об’єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю";

пункт 5 виключити.

II. Прикінцеві положення

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

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

прийняти нормативно-правові акти, необхідні для реалізації цього Закону;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

3. Кабінету Міністрів України у 2022 році поінформувати Верховну Раду України про стан виконання цього Закону.

Президент України	**В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ**
м. Київ **12 травня 2022 року** **№**	

3. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану

Верховна Рада України **п о с т а н о в л я є :**

I. Внести зміни до таких законів України:

1. У Законі України "Про регулювання містобудівної діяльності" (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 34, ст. 343 із наступними змінами):

1) у статті 22^{-2}:

частину першу доповнити пунктом 15 такого змісту:

"15) розпорядження про демонтаж будівель і споруд, пошкоджених внаслідок бойових дій, які за результатами обстеження визнані аварійно небезпечними і такими, що становлять загрозу життю людей";

частину шосту викласти в такій редакції:

"6. Замовники, орган ліцензування, ліцензіати, експертно-апеляційна рада з питань ліцензування, експертні організації, уповноважені органи містобудування та архітектури, органи містобудівного контролю та державного містобудівного нагляду, органи охорони культурної спадщини, органи Національної поліції України, спеціальні установи страхового фонду документації, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування та їх виконавчі органи, військові адміністрації, військово-цивільні адміністрації, юридичні особи, які надають технічні умови, уповноважені органи, які надають висновки з оцінки впливу на довкілля, енергоаудитори, фахівці з обстеження інженерних систем, саморегулівні організації у сфері архітектурної діяльності, виконавці окремих видів робіт (послуг), пов’язаних із створенням об’єктів архітектури, суб’єкти нормування у будівництві, центри надання адміністративних послуг, публічні реєстратори, нотаріуси, органи з сертифікації персоналу, акредитовані відповідно до Закону України "Про акредитацію органів з оцінки відповідності", які здійснюють сертифікацію виконавців окремих видів робіт (послуг), пов’язаних із створенням об’єктів архітектури, розробники проектної документації на будівництво, генеральні підрядники, підрядники, інженери-консультанти, інші державні органи, фізичні та юридичні особи, які є користувачами електронної системи, несуть встановлену законом

відповідальність за внесення до Реєстру будівельної діяльності завідомо неправдивих відомостей або порушення строків внесення відомостей/надання документів до/з Реєстру будівельної діяльності";

2) у статті 22^{-3}:

пункт 9 частини першої викласти в такій редакції:

"9) листування з користувачами електронного кабінету (у тому числі повідомлення про самочинне будівництво), подання скарг на рішення, дії та бездіяльність органу ліцензування, експертних організацій, уповноважених органів містобудування та архітектури, органів містобудівного контролю та державного містобудівного нагляду, спеціальних установ страхового фонду документації, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, військових адміністрацій, військово-цивільних адміністрацій, юридичних осіб, які надають технічні умови, уповноважених органів, які надають висновки з оцінки впливу на довкілля, енергоаудиторів, фахівців з обстеження інженерних систем, саморегулівних організацій у сфері архітектури та у сфері енергоефективності, виконавців окремих видів робіт (послуг), пов'язаних із створенням об'єктів архітектури, публічних реєстраторів, нотаріусів, органів з сертифікації персоналу, акредитованих відповідно до Закону України "Про акредитацію органів з оцінки відповідності", які здійснюють сертифікацію виконавців окремих видів робіт (послуг), пов'язаних із створенням об'єктів архітектури, розробників проектної документації на будівництво, генеральних підрядників, підрядників, інженерів-консультантів, інших осіб, визначених Кабінетом Міністрів України в Порядку ведення електронної системи, а також отримання інформації про стан їх розгляду та результати їх розгляду";

частину другу викласти в такій редакції:

"2. Користувачами електронного кабінету є замовники, орган ліцензування, ліцензіати, експертно-апеляційна рада з питань ліцензування, експертні організації, уповноважені органи містобудування та архітектури, органи містобудівного контролю та державного містобудівного нагляду, органи охорони культурної спадщини, органи Національної поліції України, спеціальні установи страхового фонду документації, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування та їх виконавчі органи, військові адміністрації, військово-цивільні адміністрації, юридичні особи, які надають технічні умови, уповноважені органи, які надають висновки з оцінки впливу на довкілля, енергоаудитори, фахівці з обстеження інженерних систем, саморегулівні організації у сфері архітектури, виконавці окремих видів робіт (послуг), пов'язаних із створенням об'єктів архітектури, суб'єкти нормування у будівництві, центри надання адміністративних послуг, публічні реєстратори, нотаріуси, органи з сертифікації персоналу, акредитовані відповідно до Закону України "Про акредитацію органів з оцінки відповідності", які здійснюють сертифікацію виконавців окремих видів робіт (послуг), пов'язаних із створенням об'єктів архітектури, розробники проектної документації на будівництво, генеральні підрядники, підрядники, інженери-консультанти, інші державні органи, фізичні та юридичні особи, визначені Кабінетом Міністрів України в Порядку ведення електронної системи, та користувачі, які пройшли процедуру ідентифікації та автентифікації";

частину третю доповнити абзацом другим такого змісту:

"Надання користувачам доступу до електронного кабінету здійснюється у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України в Порядку ведення електронної системи".

2. У Законі України "Про правовий режим воєнного стану" (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 28, ст. 250 із наступними змінами):

1) у статті 4:

частину третю викласти в такій редакції:

"3. Військові адміністрації населених пунктів утворюються в межах територій територіальних громад, у яких сільські, селищні, міські ради та/або їхні виконавчі органи, та/або сільські, селищні, міські голови не здійснюють покладені на них Конституцією та законами України повноваження, а також в інших випадках, передбачених цим Законом.

Військову адміністрацію населеного пункту (населених пунктів) очолює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади Президентом України за пропозицією Генерального штабу Збройних Сил України або відповідної обласної державної адміністрації.

Начальником військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів) може бути призначений відповідний сільський, селищний, міський голова";

в абзаці першому частини п’ятої слова "а також працівників, які уклали з Генеральним штабом Збройних Сил України трудовий договір" замінити словами "а також працівників, які уклали трудовий договір з обласними військовими адміністраціями (у разі їх утворення) або з Генеральним штабом Збройних Сил України (якщо у відповідній області не утворено обласну військову адміністрацію)";

частину сьому доповнити абзацами п’ятим і шостим такого змісту:

"Структуру і штатний розпис обласних, Київської міської військових адміністрацій, а також районних військових адміністрацій та військових адміністрацій населених пунктів, розташованих в областях, у яких не утворені обласні військові адміністрації, затверджує Головнокомандувач Збройних Сил України за поданням начальника відповідної військової адміністрації.

Структуру і штатний розпис районних військових адміністрацій та військових адміністрацій населених пунктів, розташованих в областях, у яких утворені обласні військові адміністрації, затверджують начальники відповідних обласних військових адміністрацій";

частину восьму викласти в такій редакції:

"8. Військові адміністрації населених пунктів, районні, обласні військові адміністрації здійснюють свої повноваження протягом дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування";

2) статтю 9 доповнити частинами четвертою - десятою такого змісту:

"4. У період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова територіальної громади, на території якої не ведуться бойові дії та не прийнято рішення про утворення військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів), виключно для здійснення заходів правового режиму воєнного стану може прийняти рішення, з обов’язковим інформуванням начальника відповідної обласної військової адміністрації протягом 24 годин, щодо:

1) звільнення земельних ділянок комунальної власності від незаконно розміщених тимчасових споруд, у тому числі тих, що були встановлені, але не введені в експлуатацію у встановленому законодавством порядку;

2) обстеження будівель і споруд, пошкоджених внаслідок бойових дій. Обстеження будівель і споруд, пошкоджених внаслідок бойових дій, здійснюється відповідно до Закону України "Про регулювання містобудівної діяльності";

3) демонтажу будівель і споруд, які за результатами обстеження, визначеного пунктом 2 цієї частини, визнані аварійно небезпечними і такими, що становлять загрозу життю людей (крім об’єктів оборонного і спеціального призначення, об’єктів культурної спадщини та об’єктів, на які поширюється дія Закону України "Про використання ядерної енергії та

радіаційну безпеку"). Розпорядження про демонтаж таких будівель і споруд вносяться до Єдиної державної електронної системи у сфері будівництва у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України в Порядку ведення Єдиної державної електронної системи у сфері будівництва.

5. У період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова територіальної громади, на території якої не ведуться бойові дії та не прийнято рішення про утворення військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів), виключно для здійснення заходів правового режиму воєнного стану може прийняти рішення щодо:

1) передачі коштів з відповідного місцевого бюджету на потреби Збройних Сил України та/або для забезпечення заходів правового режиму воєнного стану;

2) створення установ з надання безоплатної первинної правової допомоги, призначення на посади і звільнення з посад керівників таких установ, залучення фізичних чи юридичних осіб приватного права до надання безоплатної первинної правової допомоги;

3) боротьби зі стихійним лихом, епідеміями, епізоотіями;

4) поводження з небезпечними відходами.

6. У разі наявності фактів порушення сільським, селищним, міським головою відповідної територіальної громади під час реалізації повноважень, передбачених частинами четвертою і п’ятою цієї статті, Конституції чи законів України начальник обласної військової адміністрації за погодженням з Генеральним штабом Збройних Сил України порушує перед Президентом України питання про утворення військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів).

7. Рішення, прийняті сільським, селищним, міським головою у порядку, встановленому частинами четвертою і п’ятою цієї статті, набирають чинності з моменту їх прийняття, якщо цими рішеннями не встановлено пізніший термін набрання ними чинності, та невідкладно доводяться до відома жителів відповідних територіальних громад.

8. Договори, укладені під час дії воєнного стану сільським, селищним, міським головою від імені ради з питань, визначених частинами четвертою і п’ятою цієї статті (якщо вони належать до виключної компетенції сільської, селищної, міської ради), не потребують затвердження відповідною сільською, селищною, міською радою, якщо строк дії таких договорів не перевищує один рік з дня припинення чи скасування воєнного стану. У разі якщо строк дії таких договорів перевищує один рік з дня припинення чи скасування воєнного стану, сільська, селищна, міська рада протягом 30 днів з дня припинення чи скасування воєнного стану приймає рішення про затвердження таких договорів та строк їх дії.

9. У разі затвердження сільським, селищним, міським головою тимчасової структури виконавчих органів сільської, селищної, міської ради для працівників, посади яких не включені до тимчасової структури, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду.

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

У період дії воєнного стану сільський, селищний, міський голова може призначати осіб на посади та звільняти з посад в органах місцевого самоврядування, керівників комунальних підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління відповідного органу місцевого самоврядування, у порядку, визначеному частинами п’ятою, шостою статті 10 цього Закону.

10. У період дії воєнного стану на акти органів місцевого самоврядування, військово-цивільних адміністрацій та військових адміністрацій, а також їх посадових осіб не поширюються вимоги пункту 3 частини першої (у частині оприлюднення проектів актів), частини четвертої статті 15 Закону України "Про доступ до публічної інформації", Закону України "Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності" та Закону України "Про державну допомогу суб'єктам господарювання";

3) статтю 10 викласти в такій редакції:

"**Стаття 10.** Неприпустимість припинення повноважень органів державної влади, інших державних органів в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану не можуть бути припинені повноваження Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Національного банку України, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, судів, органів прокуратури, органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, розвідувальних органів та органів, підрозділи яких здійснюють контррозвідувальну діяльність.

2. У разі утворення військової адміністрації населеного пункту (населених пунктів) Верховна Рада України за поданням Президента України може прийняти рішення про те, що у період дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування:

1) начальник військової адміністрації:

крім повноважень, віднесених до його компетенції цим Законом, здійснює повноваження сільської, селищної, міської ради, її виконавчого комітету, сільського, селищного, міського голови;

може затвердити тимчасову структуру виконавчих органів сільської, селищної, міської ради (для працівників, посади яких не включені до тимчасових штатних розписів, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду);

2) апарат сільської, селищної, міської ради та її виконавчого комітету, інші виконавчі органи (з урахуванням абзацу третього пункту 1 цієї частини), комунальні підприємства, установи та організації відповідної територіальної громади підпорядковуються начальнику відповідної військової адміністрації.

3. У разі утворення обласної та/або районної військової адміністрації на період дії воєнного стану та протягом 30 днів після його припинення чи скасування, у разі тимчасової окупації або оточення адміністративного центру області або у разі прийняття Верховною Радою України за поданням Президента України відповідного рішення:

1) повноваження такої обласної та/або районної ради здійснюють відповідні обласні та районні військові адміністрації;

2) виконавчий апарат такої районної та обласної ради підпорядковується начальнику відповідної військової адміністрації;

3) відповідні районні та обласні ради не здійснюють свої повноваження;

4) комунальні підприємства, установи та організації, засновані на базі майна спільної власності територіальних громад району або області, підпорядковуються відповідній військовій адміністрації;

5) управління об'єктами спільної власності територіальних громад таких району та/або області здійснюється начальником відповідної районної та/або обласної військової адміністрації;

6) призначення осіб на посади та звільнення з посад, які здійснюються начальником районної військової адміністрації, погоджуються з начальником відповідної обласної військової адміністрації;

7) начальник обласної військової адміністрації, начальник районної військової адміністрації за погодженням з начальником відповідної обласної військової адміністрації може увільняти від виконання посадових обов'язків працівників виконавчого апарату такої районної та/або обласної ради (для таких працівників оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду).

4. У разі прийняття Верховною Радою України рішення, передбаченого частиною другою або третьою цієї статті, начальник військової адміністрації, відповідна обласна та/або районна військова адміністрація здійснюють повноваження, передбачені відповідно частиною другою або третьою цієї статті, з дня надбання чинності зазначеним рішенням Верховної Ради України протягом строку, передбаченого цими частинами.

У разі усунення загроз для безпеки і правопорядку на території області за поданням Президента України Верховна Рада України може прийняти рішення про поновлення роботи органів місцевого самоврядування на території відповідної області до закінчення 30-денного строку, передбаченого частиною другою або третьою цієї статті, але не раніше дня припинення чи скасування воєнного стану.

Якщо протягом 30-денного строку після припинення або скасування воєнного стану виникнуть визначені законом підстави для призначення позачергових виборів відповідної місцевої ради, начальник військової адміністрації, відповідна обласна та/або районна військова адміністрація продовжують здійснювати повноваження, передбачені частинами другою та третьою цієї статті, до обрання нового складу відповідних органів місцевого самоврядування, якщо Президент України не прийняв рішення про утворення на цій території військово-цивільної адміністрації.

5. У період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особової картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад.

Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування, призначені відповідно до абзацу першого цієї частини, не можуть бути переведені на інші посади державної служби або посади в органах місцевого самоврядування.

Дія цієї частини не застосовується при призначенні на посади державної служби, за якими спеціальним законом встановлено порядок виконання обов'язків у разі відсутності керівника державного органу (у тому числі у разі припинення його повноважень чи звільнення з посади), крім випадків, якщо встановлений спеціальним законом порядок неможливо застосувати через відсутність осіб, на яких може бути покладено виконання обов'язків керівника державного органу.

6. Особа, яка претендує на зайняття політичної посади, посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівника суб'єкта господарювання державного сектору економіки, посади керівника комунального підприємства, установи, організації, у період дії воєнного стану не подає декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбачену Законом України "Про запобігання

корупції", та документ про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної".

7. Особи, призначені у період дії воєнного стану на політичні посади, а також відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій, подають декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбачену Законом України "Про запобігання корупції", документ про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної" протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, у разі якщо такі документи не були подані ними раніше.

Після припинення чи скасування воєнного стану, але не пізніше шести місяців з дня його припинення чи скасування, на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, посади керівників комунальних підприємств, установ, організацій, на які особи призначені відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті, оголошується конкурс. Граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті, становить 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

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

Організація проведення спеціальної перевірки, передбаченої Законом України "Про запобігання корупції", а також перевірки, передбаченої Законом України "Про очищення влади", стосовно осіб, призначених у період дії воєнного стану, здійснюється протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім випадку звільнення такої особи до дня припинення чи скасування воєнного стану або закінчення проведення зазначених перевірок під час дії воєнного стану.

9. У разі неподання державним службовцем або посадовою особою місцевого самоврядування, які призначені відповідно до абзацу першого частини п'ятої цієї статті, декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбаченої Законом України "Про запобігання корупції", документа про підтвердження рівня володіння державною мовою відповідно до Закону України "Про забезпечення функціонування української мови як державної" у строк, визначений абзацом першим частини сьомої цієї статті, а також неподання особою, яка під час дії воєнного стану призначена на посаду, яка передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, документів, передбачених частиною другою статті 57 Закону України "Про запобігання корупції" у строк, визначений абзацом другим частини восьмої цієї статті, такий державний службовець або посадова особа місцевого самоврядування, особа, яка займає посаду, що передбачає зайняття відповідального або особливо відповідального становища, або посаду з підвищеним корупційним ризиком, звільняється із займаної посади протягом трьох робочих днів після завершення цього строку.

10. Особи, звільнені з посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, протягом одного року після припинення чи

скасування воєнного стану можуть бути прийняті на рівнозначні або нижчі посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування без проведення конкурсу.

Положення абзацу першого цієї частини не поширюються на державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, призначених відповідно до частини п’ятої цієї статті";

4) статтю 11 після частини першої доповнити новою частиною такого змісту:

"2. Президент України у період дії воєнного стану може прийняти рішення про відсторонення від займаної посади посадової особи, призначення на посаду та звільнення з посади якої віднесено до його повноважень, та покладення на відповідний період виконання обов’язків на іншу особу. Особа, на яку покладається виконання обов’язків відповідно до цієї частини, повинна відповідати вимогам, визначеним законом для зайняття відповідної посади, з урахуванням положень цього Закону".

У зв’язку з цим частини другу і третю вважати відповідно частинами третьою і четвертою;

5) статтю 12 доповнити частиною четвертою такого змісту:

"4. У період дії воєнного стану Верховна Рада України може прийняти рішення про звільнення посадової особи з посади, призначення на яку та звільнення з якої віднесено до повноважень Верховної Ради України, крім підстав, передбачених спеціальними законами, також у разі висловлення недовіри такій посадовій особі (за винятком посадових осіб, призначення на посади та звільнення з посад яких здійснюється Верховною Радою України за поданням Президента України або Кабінету Міністрів України).

Питання про висловлення недовіри може бути ініційовано Головою Верховної Ради України або не менш як однією четвертою народних депутатів України від конституційного складу Верховної Ради України. Таке питання розглядається на пленарному засіданні Верховної Ради України невідкладно згідно з Регламентом Верховної Ради України, без урахування процедур, передбачених спеціальними законами, що визначають правовий статус відповідних посадових осіб. Рішення про висловлення недовіри вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від конституційного складу Верховної Ради України. Висловлення Верховною Радою України недовіри має наслідком звільнення посадової особи із займаної посади";

6) у статті 15:

частину другу доповнити пунктами 45 і 46 такого змісту:

"45) прийняття рішень про обстеження будівель і споруд, пошкоджених внаслідок бойових дій. Обстеження будівель і споруд, пошкоджених внаслідок бойових дій, здійснюється відповідно до Закону України "Про регулювання містобудівної діяльності";

46) прийняття рішень про демонтаж будівель і споруд, які за результатами обстеження, визначеного пунктом 45 цієї частини, визнані аварійно небезпечними і такими, що становлять загрозу життю людей (крім об’єктів оборонного і спеціального призначення, об’єктів культурної спадщини та об’єктів, на які поширюється дія Закону України "Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку"). Розпорядження про демонтаж таких будівель і споруд вносяться до Єдиної державної електронної системи у сфері будівництва у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України в Порядку ведення Єдиної державної електронної системи у сфері будівництва";

абзац перший частини третьої викласти в такій редакції:

"3. Районна, обласна військові адміністрації здійснюють на відповідній території повноваження, віднесені до їхньої компетенції цим Законом, а також у разі прийняття Верховною Радою України за поданням Президента України рішення, передбаченого

частиною третьою статті 10 цього Закону, або у разі тимчасової окупації або оточення адміністративного центру області повноваження із";

доповнити частиною п’ятою такого змісту:

"5. Територіальні громади, на територіях яких ведуться бойові дії, а також населені пункти, які є оточеними, визначаються відповідними обласними військовими адміністраціями за погодженням з Генеральним штабом Збройних Сил України".

II. Прикінцеві та перехідні положення

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

2. Установити, що з 1 березня 2022 року на період дії воєнного стану в Україні до завершення місяця, в якому воєнний стан, введений Указом Президента України "Про введення воєнного стану в Україні" від 24 лютого 2022 року № 64/2022, затвердженим Законом України "Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні", буде припинено чи скасовано, зупиняється дія частини четвертої статті 26 Регламенту Верховної Ради України, затвердженого Законом України "Про Регламент Верховної Ради України", та частини п’ятої статті 33 Закону України "Про статус народного депутата України". Облік робочого часу народних депутатів України у зазначений період здійснюється відповідно до законодавства про працю.

3. Кабінету Міністрів України у десятиденний строк з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Президент України	**В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ**
м. Київ **12 травня 2022 року** **№ 2259-IX**	

4. ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення зміни до підпункту 8 пункту 3 розділу X "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про повну загальну середню освіту" щодо продовження трансформації освітньої мережі та захисту прав учасників освітнього процесу

Верховна Рада України **постановляє:**

I. У підпункті 8 пункту 3 розділу X "Прикінцеві та перехідні положення" Закону України "Про повну загальну середню освіту" (Відомості Верховної Ради України, 2020 р., № 31, ст. 226 із наступними змінами) слово і цифри "1 липня 2022" замінити словом і цифрами "1 липня 2025".

II. Прикінцеві положення

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

2. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом:

прийняти нормативно-правові акти, необхідні для реалізації цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Президент України	**В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ**
м. Київ **14 квітня 2022 року** **№ 2208-IX**	

5.Новели оптимізації трудового законодавства під час воєнного стану: аналіз законопроектів № 7251

12 травня 2022 року Верховна Рада України прийняла ряд законопроектів, які уточнюють, змінюють та оптимізують трудові відносини під час воєнного стану. Яким чином законопроекти впливають на кожного працівника та роботодавця?

1.Законопроект №7251 ««Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»», яким пропонується усунути наявні законодавчі прогалини у регулюванні трудових відносин, які виникають під час організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Що пропонується змінити:

Зобов'язано роботодавця пропонувати працівнику безстрокові трудові договори

Доповнено ст. 23 КЗпП новою частиною, за якою роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії за безстроковими трудовими договорами.

Розширено обов'язок роботодавця щодо інформування про умови праці

В ст. 29 КЗпП уточнені та розширені умови праці, про які роботодавець зобов'язаний проінформувати до початку роботи:

- місце роботи (інформацію та адресу роботодавця),
- трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків),
- про дату початку виконання роботи,
- визначене робоче місце,
- забезпечення необхідними для роботи засобами,
- права і обов'язки, умови праці,
- наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я,
- права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору під підпис;
- правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його наявності);

- проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
- організацію професійного навчання працівників, якщо таке навчання передбачене;
- тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

Спрощено порядок документообігу з трудових питань

Ста. 29 КЗпП: ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавець допускається з використанням визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі, за згодою сторін, можуть бути узгоджені альтернативні способи ознайомлення працівника.

Згідно ст. 7 Закону №2136, в період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці. За згодою між роботодавцем та працівником можуть обратись інші способи комунікації.

Визначено порядок звільнення працівника у разі смерті роботодавця-фізичної особи, визнання його безвісно відсутнім чи померлим

Статтю 36 КЗпП розширено ще однією підставою для припинення трудового договору – смерть роботодавця-фізичної особи, яка використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

У такому разі працівник надає до центру зайнятості за місцем проживання заяву про припинення трудових відносин. Датою припинення трудових відносин вважається день подання такої заяви.

Центр зайнятості за місцем проживання працівника у день припинення трудових відносин повідомляє про це територіальний орган Пенсійного фонду України та територіальний орган Державної податкової служби.

Введено нову підставу звільнення – відсутність працівника на роботі більше 4 місяців.

Доповнено ст. 40 КЗпП підставою для розірвання роботодавцем в односторонньому порядку трудового договору (як безстрокового, так і строкового), якщо працівник відсутній на роботі більше 4 місяців без поважних причини та належного повідомлення про такі причини роботодавця.

З'являється нова підстава для звільнення з боку роботодавця – відсутність роботи

Доповнено п. 6 ст. 41 КЗпП новою додатковою підставою звільнення працівника – неможливості забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутності) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Які нюанси такого звільнення:

- звільнення лише у крайньому випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (ч. 4 ст. 41 КЗпП),
- можна звільняти без згоди профспілки (ст. 43-1 КЗпП),
- працівник не буде мати переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу (ч. 1 ст. 42-1 КЗпП),
- з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП).

Визначено новий порядок вивільнення працівників

Доповнено ч. 7 ст. 49-2 КЗпП вивільнення працівників за п. 6 ст. 41 КЗпП здійснюється в такому порядку:

– попередження за 10 календарних днів;

– за 10 календарних днів до звільнення профспілці надається інформація про причини звільнень, кількість і категорії працівників, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками;
– у разі якщо вивільнення є масовим за 10 календарних днів повідомляється державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також протягом 5 календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Зміни щодо відпусток

Змінено п. 2 ч. 1 ст. 82 КЗпП щодо зарахування стажу для щорічної відпустки.

Зараховується час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу) крім випадків, коли 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 зберігалися місце роботи, посада і середня заробітна плата на підприємстві на час призову».

Як правильно надавати та рахувати щорічні відпустки у період військового стану?

Статтю 12 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" викладено в ширшому варіанті: у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарних дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше, ніж 24 календарних дні, то надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частини першої та другої цієї статті понад норму встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі збільшеному пропорційно збільшенню норми праці.

Норми частин першої, другої та п'ятої цієї статті не можуть бути застосовані до праці неповнолітніх».

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 , частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67, статей 71, 73, 781 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки».

Роз'яснено хто такі сумісники

Ст. 102-1 КЗпП та ст. 19 Закону про оплату праці викладено в новій редакції: сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця-фізичної особи, яка використовує найману працю. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Уточнено кому можуть збільшити норму робочого часу до 60 годин

Ст. 6 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" викладено в новій редакції: нормальна тривалість робочого часу у період воєнного стану може

бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення і т. п.).
Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, 10 тривалість робочого часу у період воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Нововведення щодо призупинення дії трудового договору через погодження з військово-цивільною адміністрацією

Ст. 13 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" викладено зовсім в іншому вигляді, де уточнено порядок:
Призупинення дії трудового договору може здійснюватися роботодавцем на строк не більше, ніж період дії воєнного стану.
В разі прийняття рішення про скасування режиму призупинення трудових відносин до завершення періоду дії воєнного стану, роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність приступити до роботи.
Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, у якому зазначається:
– інформація про причини призупинення,
– строк призупинення трудового договору,
– кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися,
– умови відновлення дії трудового договору та інше.
Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору роботодавець надсилає на погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території. Про своє рішення військова адміністрація у триденний строк з дня отримання наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору інформує роботодавця узгодженими з ним засобами електронного зв'язку.
Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору набирає чинності з дня його погодження військовою адміністрацією.
Примірна форма наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин».
Роботодавці, які призупинили дію трудових договорів працівників до набрання чинності Законом, зобов'язані протягом 10 календарних надати накази про призупинення на погодження до військової адміністрації. У випадку непогодження військовою адміністрацією призупинення дії трудових договорів, роботодавець зобов'язаний визнати наказ про призупинення такими, що втратив чинність.
Автоматично втрачають чинність накази про призупиненні дії трудового договору, якщо роботодавець не узгодить їх з військовою після спливу 14 календарних днів з дня набрання чинності Законом.

Відшкодування коштів, витрачених внаслідок збройної агресії

Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії, покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. Порядок встановлюється Кабінетом Міністрів України.
Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, в тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної або безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Скасовано окремі обмеження, передбачені законодавством у сфері запобігання корупції.

На період дії воєнного стану та протягом одного місяця після припинення або скасування воєнного стану обмеження, передбачені пунктом 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» не поширюються на державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у разі:

– набуття ними статусу внутрішньо переміщеної особи,
– під час перебування їх у простої, призупинення їх трудового договору, перебування у відпустці без збереження заробітної плати, відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку,
– за умови, що трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності укладаються з юридичними особами або фізичними особами – підприємцями, відносно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб – підприємців.

Перевірки Держпраці під час воєнного стану

У період дії воєнного стану органи Держпраці можуть здійснювати позапланові перевірки, але з питань виявлення неоформлених трудових відносин та припинення трудового договору.
Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються:

- за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;
- за зверненням Київської міської військової адміністрації та обласних військових адміністрацій;
- у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих після 01 травня 2022 року.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів щодо усунення порушень, виявлених під час здійснення заходу державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються».

6.Чи можуть працівники підписувати документи під час простою?

Працівники не можуть підписувати документи, навіть якщо під час простою вони перебувають на робочому місці.

У період простою підприємство не функціонує повністю або частково, а працівники, яким оголосили простій, не виконують трудові обов'язки. Так скеровує частина 1 статті 34 КЗпП.

Необхідно виконати певну роботу або підписати документи? Тимчасово залучіть до роботи працівників, які перебувають у простої.

Видайте наказ про припинення простою для працівників, які складають та підписують документи. У другому пункті наказу оголосіть простій із певної дати, якщо наперед відомо, скільки триватиме робота. Якщо ні — після закінчення роботи знову наказом оголосіть простій.

Інший варіант вирішення проблеми - роботодавець може припинити простій і запровадити для працівників роботу на умовах неповного робочого часу.
Неповний робочий час можна встановити:

- за угодою сторін (ст. 56 КЗпП);
- з ініціативи роботодавця внаслідок змін в організації виробництва і праці. Під час воєнного стану процедура буде спрощеною.

КЗпП не визначає мінімальну тривалість неповного робочого часу. Тож витрати на оплату праці можуть бути не більшими, ніж оплата простою.

7. Карантин подовжили до 31 серпня 2022 року

Роботодавці мають можливість ввести дистанційну роботу чи оформити неоплачувану відпустку за згодою сторін до кінця літа

Кабмін продовжив карантин та режим надзвичайної ситуації у зв’язку з коронавірусом до 31 серпня 2022 року. Про це за підсумками засідання уряду повідомив прем’єр-міністр України Денис Шмигаль.

Строк відпустки без збереження зарплати за згодою сторін на період карантину **може перевищувати** 15 к. д. і тривати весь його строк у відповідності до частини третьої статті 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.