

20%

знижки на комплекти



ДРУКОВАНА
ВЕРСІЯ ЖУРНАЛУ



ЕЛЕКТРОННА
ВЕРСІЯ ЖУРНАЛУ



КАБІНЕТ
ОХОРОНИ ПРАЦІ



2 або 3 продукти

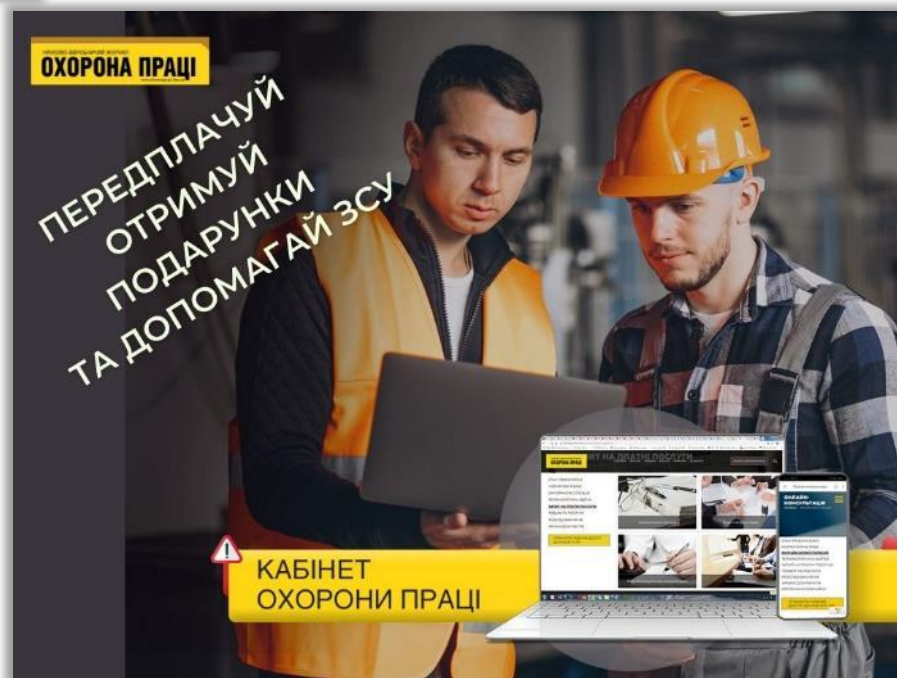


ОХОРОНА ПРАЦІ

ПЕРЕДПЛАЧУЙ
ОТРИМУЙ
ПОДАРУНКИ
ТА ДОПОМАГАЙ ЗСУ



КАБІНЕТ
ОХОРОНИ ПРАЦІ



Трудові відносини під час воєнного стану

Права і гарантії для мобілізованих працівників (ст. 119 КЗпП України)

Гарантії щодо відносин з роботодавцем мають працівники:

- які були призвані на військову строкову службу;
- призвані на військову службу за призовом осіб офіцерського складу;
- **які були призвані на військову службу під час мобілізації;**
- **призвані на особливий період;**
- яких прийняли на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби;
- які під час проходження військової служби отримали поранення та перебувають на лікуванні в медичних закладах, а також потрапили в полон чи визнані безвісти відсутніми.

За працівниками зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток, якщо вони працювали на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм підпорядкування та форм власності, фермерському господарстві, на сільськогосподарському виробництві, а також у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали до призову (на строк до фактичного звільнення чи закінчення особливого періоду).

Стаття 2 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу»

На військову службу громадянин України може потрапити за призовом (у тому числі під час мобілізації) та за добровільною згодою (контрактом).

Час проходження військової служби зараховується до страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби.

При відправленні працівника на військову службу підприємство повинно видати наказ про увільнення працівника від роботи на час мобілізації та збереження на цей час посади та середнього заробітку.

Для видання такого наказу необхідно отримати документ, який би підтверджував початок військової служби працівника.

Наказ про увільнення працівника від роботи не є наказом про звільнення працівника з підприємства, тобто працівник не звільняється з роботи та трудові відносини не розриваються, а лише увільняється від роботи на певний час – на час здійснення військової служби.

Зверніть увагу

Часових обмежень щодо терміну збереження за працівником робочого місця та середнього заробітку на сьогодні не існує. Ця гарантія діє на весь термін мобілізації. Якщо працівник був призваний під час мобілізації та підлягає звільненню з військової служби у зв'язку з демобілізацією, але продовжує служити за контрактом, він одержує такі самі гарантії на строк укладеного контракту.

На час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Документами, що підтверджують участь у територіальній обороні, є контракт добровольця територіальної оборони.

Відповідальність роботодавця за недотримання гарантій мобілізованих працівників

За недотримання законних гарантій працівників, які виконують військовий обов'язок, згідно зі статтею 265 КЗпП передбачений штраф як фізичним, так і юридичним особам у розмірі 4 мінімальні заробітні плати (на сьогодні 26 000 грн).

Невиплата середніх зарплат мобілізованим працівникам — це така ж невиплата зарплати, що також тягне за собою відповідні штрафи.

Порушення встановлених строків виплати більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі тягне штраф у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати (на сьогодні 19 500 грн).

Також може наставати й кримінальна відповідальність.

Призупинення трудових відносин з мобілізованим працівником не звільняє від виплати середнього заробітку

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи (частина 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Призупинення трудового договору можливе лише на період дії воєнного стану.

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

Призупинення дії трудового договору має індивідуальний характер, тобто щодо кожного працівника приймається окремий наказ.

За працівником, призваним або прийнятим на військову службу в особливий період, під час призупинення дії трудового договору на підприємстві зберігається місце роботи, посада та виплачується збережений середній заробіток за рахунок коштів роботодавця.

Розслідування нещасних випадків у період воєнного стану

Як повинен діяти роботодавець, якщо працівника поранено або він загинув унаслідок бойових дій?

Нещасні випадки, які стаються з працівниками під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків у результаті ведення бойових дій, незалежно від наявності при цьому впливу небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів, підлягають розслідуванню згідно з вимогами Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337, та в подальшому, забезпеченню державою гарантій реалізації застрахованими особами своїх конституційних прав на соціальний захист.

Як розслідувати НВ, якщо він стався на тимчасово окупованій території

Якщо проведення розслідування є неможливим через загрозу життю та здоров'ю членам комісії, необхідно максимально фіксувати, збирати та документувати інформацію про нещасні випадки на виробництві, яка надходить або стає відомою, з метою їх подальшого розслідування відповідно до вимог Порядку розслідування після нормалізації ситуації.

Уже розпочаті та незавершені через бойові дії розслідування нещасних випадків допустимо продовжити до створення безпечних належних умов щодо їх завершення.

Як установити осіб, які допустили порушення НПАОП, що призвели до нещасного випадку, у частині розслідування нещасного випадку, що стався внаслідок ведення бойових дій

Комісії з розслідування нещасного випадку слід зазначати, що такі особи не встановлені, з огляду на відсутність відповідного нормативно-правового акта з охорони та гігієни праці, який регулює зазначене питання або зазначати «Збройні сили РФ», якщо такий факт достеменно відомий комісії з розслідування.

Як визначити вид події, що призвела до нещасного випадку з працівником у результаті ведення бойових дій, причини нещасного випадку та обладнання, експлуатація якого призвела до його настання?

Для визначення виду події, що призвела до нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) під час виконання трудових (посадових) обов'язків у результаті ведення бойових дій, комісії з розслідування (спеціального розслідування) слід застосовувати код події 23, зазначений у Класифікаторі видів подій, причин, обладнання, устаткування, машин, механізмів, транспортних засобів, що призвели до настання нещасного випадку, гострого професійного захворювання (отруєння), аварії, наведеному в додатку 9 до Порядку (далі – *Класифікатор*).

Для визначення причини такого нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) комісії з розслідування (спеціального розслідування) слід застосовувати код причини 42, зазначений у Класифікаторі.

Для визначення обладнання, устаткування, машин, механізмів, транспортних засобів, експлуатація яких призвела до настання такого нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), комісії з розслідування (спеціального розслідування) слід застосовувати код обладнання 969, зазначений у Класифікаторі.

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) під час воєнного стану не проводяться

Згідно з пунктом 1 постанови Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану», проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) на період воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64 «Про введення воєнного стану в Україні», припинено.



ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Закон № 2136 обмежив тривалість щорічної основної відпустки.

Частина 1 статті 12 Закону № 2136 скеровує, що під час воєнного стану роботодавець може надати працівнику 24 к. д. такої відпустки.

Це не означає, що працівники, які мають право на щорічну основну відпустку більшої тривалості, втратять право на її частину, що перевищує 24 к. д.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше ніж 24 календарних дні, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

Не обмежено права працівника на щорічні додаткові та інші відпустки, передбачені законодавством

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Відпустки без збереження заробітної плати

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

Карантин в Україні продовжено до 31 серпня 2022 року

У роз'ясненні Міністерства економіки України щодо трудових відносин на період воєнного часу вказано, що законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця.

Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки», є правом, а не обов'язком працівника.

Роботодавець не може надати відпустку без збереження заробітної плати за своїм бажанням.

Якщо у зв'язку з воєнними діями підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів або організація роботи окремих працівників – роботодавцю необхідно оформлювати простій.

Чи можна надати додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю 7 календарних днів (період роботи дозволяє) під час воєнного стану, якщо щорічна основна відпустка становить 24 календарних дні?

У період воєнного стану додаткові відпустки надають без обмежень.

ІНШІ ПИТАННЯ

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!!!!

Власкор Зінаїда Якименко

097 314 40 74

220
грн

Національний журнал
ОХОРОНА ПРАЦІ

Микола Федоренко

**Організація проведення
розслідування нещасних
випадків комісією
підприємства**



за Порядком розслідування
та обліку нещасних випадків,
професійних захворювань
та аварій на виробництві № 337

+ зразки заповнення
документів

ШАНОВНІ ДРУЗІ, ПЕРЕДПЛАТНИКИ, КОЛЕГИ!

**Журнал «Охорона праці» пропонує
практичний посібник**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ РОЗСЛІДУВАННЯ
НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ КОМІСІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА**
за Порядком розслідування та обліку
нещасних випадків, професійних захворювань
та аварій на виробництві № 337



У посібнику надано
**зразки заповнення
24 документів**,
складання яких
передбачено
Порядком № 337.

АВТОР

Микола Федоренко,
заступник головного
редактора журналу
«Охорона праці»

З питань придбання звертайтеся до редакції за телефонами:
(044) 558-74-27, 296-82-56, 296-05-65 **(098) 598-34-17, (067) 288-03-73**

Дякую за увагу!