

ТРУДОВИЙ КОМПЛАЄНС ПІД ЧАС ВІЙНИ

ЧЕК-ЛИСТ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

ЧИ ВІДПОВІДАЮТЬ ТРУДОВІ ПРОЦЕСИ У ВАШІЙ КОМПАНІЇ ВИМОГАМ ВОЄННОГО ЧАСУ?

Скористайтесь контрольним чек-листом, щоб оцінити дотримання норм трудового законодавства під час війни. Така перевірка дозволить вчасно виявити ризики, зменшити ймовірність штрафів і трудових спорів, а також захистити ділову репутацію.

1) ДОКУМЕНТИ ТА КАДРОВИЙ ОБЛІК

- ☐ **Форма трудового договору за згодою сторін.** Під час війни обов'язкова письмова форма для окремих категорій не застосовується; форму визначають за згодою між роботодавцем та працівником.
- ☐ **Строковий трудовий договір з будь-яким працівником.** Можна укласти на час воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутніх працівників.
- ☐ **Визначення умов праці в наказі.** У разі відсутності письмового договору в наказі про прийняття зафіксовано: розмір зарплати, місце та режим роботи.
- ☐ **Перелік трудових обов'язків.** Визначений у трудовому договорі, в наказі про прийняття або в посадовій інструкції.
- ☐ **Випробувальний термін.** На період війни може встановлюватися для будь-яких працівників; умову про випробування зазначено в наказі про прийняття.

2) ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА КОМУНІКАЦІЇ

- ☐ Спрощене оформлення дистанційної/надомної роботи. Можна запровадити лише наказом без обов'язкового письмового трудового договору; працівника ознайомлено з наказом протягом двох днів і до запровадження режиму.
 - ☐ Збереження каналів зв'язку. Сторони домовилися про електронні канали комунікації; забезпечено постійний зв'язок; зміни контактних даних повідомляються невідкладно (не більше 10 календарних днів).
 - ☐ Фіксація доведення наказів/повідомлень. Налагоджено фіксацію фактів ознайомлення працівників через доступні засоби зв'язку.
-

3) ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

- ☐ Можливість тимчасового переведення без згоди працівника. Використовується лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій чи інших загроз життю та коли робота не протипоказана за станом здоров'я; рівень оплати – не нижче середньої за попереднім місцем роботи.
 - ☐ Попередження про зміну істотних умов праці у коротші строки. Працівника повідомляють не пізніше, як до запровадження нових умов (можливо за день до змін).
-

4) ВОЄННІ ОСОБЛИВОСТІ: ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

- ☐ Підстави призупинення. Одночасна неможливість надання роботи роботодавцем та виконання роботи працівником у зв'язку зі збройною агресією.

- ☐ **Оформлення.** Видано наказ із зазначенням причин, строку, даних працівника(ів) та умов відновлення дії договору.
 - ☐ **Строки.** Сукупно не більше 90 календарних днів під час воєнного стану (можливе продовження лише за згодою сторін, але не довше завершення воєнного стану).
 - ☐ **Оплата.** На час призупинення заробітна плата не виплачується.
 - ☐ **Статус відносин.** Трудові відносини не припиняються; звільнення можливе за наявності законних підстав.
-

5) ВЕДЕННЯ ВІЙСЬКОВОГО ОБЛІКУ ТА ГАРАНТІЇ ДЛЯ МОБІЛІЗОВАНИХ

- ☐ **Збереження місця роботи та посади** за мобілізованими до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення; грошове забезпечення – за рахунок держави.
- ☐ **Організація персонального військового обліку.** Ведуться відповідні списки призовників, військовозобов'язаних, резервістів та окремо облік мобілізованих працівників.
- ☐ **Відповідальна особа.** Визначено відповідального за військовий облік і налагоджено повідомлення ТЦК про зміну такої особи.
- ☐ **Звіряння облікових даних.** Регулярно проводиться звіряння списків персонального військового обліку (у т.ч. з ТЦК).
- ☐ **Ознайомлення працівників.** Призовників, військовозобов'язаних, резервістів ознайомлено з правилами військового обліку; проведено роз'яснювальну роботу.
- ☐ **Повідомлення ТЦК.** Інформування про зміну керівника компанії, прийняття/звільнення, зміну облікових даних призовників, військовозобов'язаних і резервістів; сповіщення військовозобов'язаних/резервістів про виклик до ТЦК.

6) КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

- ☐ Тимчасове зупинення окремих положень. Допускається за ініціативою роботодавця лише за взаємною згодою сторін колдоговору; у разі зупинення без взаємної згоди – сторони розпочинають переговори про поновлення дії положень.
-

7) ОПЛАТА ПРАЦІ

- ☐ Своєчасна та повна виплата зарплати. Загальні принципи залишаються актуальними; роботодавець не несе відповідальності за затримку, якщо доведе, що вона спричинена бойовими діями чи непереборними обставинами; після усунення перешкод виплата здійснюється у повному обсязі.
-

8) ЧАС РОБОТИ ТА ВІДПОЧИНКУ, СПЕЦІАЛЬНІ РЕЖИМИ

- ☐ Тривалість робочого тижня. На об'єктах критичної інфраструктури може збільшуватися до 60 годин (до 40 годин – для працівників зі скороченим робочим часом); оплата – пропорційно збільшеній нормі праці.
- ☐ Організація робочого тижня. П'ятиденний або шестиденний тиждень, час початку/закінчення роботи визначає роботодавець.
- ☐ Щотижневий безперервний відпочинок. Може бути скорочений до 24 годин; норми щодо святкових і неробочих днів не застосовуються.
- ☐ Нічні зміни. Може встановлюватися повна тривалість нічної зміни; обмеження для окремих категорій (вагітні, матері дітей до 1 року, особи з інвалідністю без їх згоди не залучаються).

- ☐ **Залучення жінок.** Допускається залучення до важких, шкідливих, небезпечних і підземних робіт (крім вагітних та жінок із дитиною до 1 року) за умови надання згоди.
-

9) ВІДПУСТКИ

- ☐ **Щорічні відпустки.** Роботодавець має право обмежити тривалість щорічної відпустки 24 календарними днями за поточний робочий рік; невикористані дні переносяться або можуть надаватися без збереження зарплати.
 - ☐ **Компенсація.** У разі звільнення виплачується компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки.
 - ☐ **Відпустка без збереження зарплати.** Може надаватися на будь-який строк; для працівників, які виїхали за межі України або є ВПО, – обов'язково до 90 календарних днів за їх проханням.
-

10) ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- ☐ **Заява працівника у скорочений строк.** Працівник може ініціювати розірвання договору у зазначений ним строк, якщо підприємство в зоні бойових дій і є загроза життю/здоров'ю.
- ☐ **Звільнення з ініціативи роботодавця під час лікарняного/відпустки.** Допускається під час війни (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і відпустки для догляду за дитиною до 3 років).

11) ПЕРЕВІРКА РИЗИКІВ ТА ВЗАЄМОДІЯ З ДЕРЖПРАЦІ

- ☐ **Аудит трудових документів.** Періодично проводиться аудит для належної організації кадрового діловодства та відповідності актуальному законодавству.
 - ☐ **План дій на випадок інспекційного відвідування.** Визначені відповідальні, процедури допуску інспекторів, алгоритм передачі документів, порядок надання пояснень; план мінімізує ризик штрафів.
 - ☐ **Питання підвищеної уваги під час війни.** Додержання Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»; неоформлені трудові відносини; законність припинення трудових договорів.
-

Примітка: невідповідність хоча б одному пункту чек-листа є сигналом до термінових дій та залучення професійного юриста для проведення комплексного аудиту та розробки рекомендацій.

Звернутись за консультацією
до юристів GOLAW