****

ВІДДІЛ ОСВІТИ

ЗАЛІЩИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

**ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА І-ІІІ СТУПЕНІВ №2**

**м. ЗАЛІЩИКИ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

48600 вул. Ольжича, 3а, м. Заліщики, тел. (03554) 2-21-03, 2-24-55

е-mail: zalscool2@ukr.net

код ЄДРПОУ 24625124

**Н А К А З**

22.07.2022 м.Заліщики Чортківського району Тернопільської області № \_\_\_-од

***Про трудові відносини під час війни:***

***зміни до Правил внутрішнього трудового***

***розпорядку закладу освіти***

На виконання Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ (*далі* — Закон № 2136) зі змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-ІХ (*далі* — Закон № 2352), набув чинності 19 липня 2022 року, на підставі рішення зборів трудового колективу від 22.07.2022 протокол №01/22, з метою

інформування працівників при прийняття на роботу, визначення нових підстав для звільнення працівників, нових видів відпустки без збереження зарплати, змін у відпустці при переведенні та призупиненні дій трудового договору

**НАКАЗУЮ:**

1.Затвердити зміни до Правил внутрішнього трудового розпорядку загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів №2 м.Заліщики Тернопільської області окремим розділом «Трудові відносини під час війни».

2.Усім членам трудового колективу дотримуватися внесених змін, а саме:

2.1.Прийняття на роботу

Відповідно до [статті 29 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfase34v2e#dfase34v2e) (перелік обов’язків, про що має поінформувати працівника роботодавець до того, як новий працівник стане до роботи) та Закону № 2352

2.1.1.До початку роботи поінформувати нового працівника про:

місце роботи — надати інформацію про роботодавця, його місцезнаходження;

трудову функцію, яку зобов’язаний виконувати працівник, тобто посаду та перелік посадових обов’язків, дату початку виконання роботи; визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; права та обов’язки, умови праці працівника; наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, а також право на пільги та компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;

 правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу та відпочинку, а також про положення колективного договору, якщо його укладали;

 проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони;

 організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

 тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

процедуру та встановлені [КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919) строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

2.1.2.Щодо строків попередження про припинення трудового договору. Поінформувати працівника, наприклад, про те, в який строк він має письмово попередити роботодавця про:

звільнення за власним бажанням без поважної та з поважних причин, які документи підтверджують поважну причину звільнення ([ст. 38 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfaslkoa7a" \l "dfaslkoa7a" \t "_blank)), за угодою сторін ([п. 1 ст. 36 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfaswbmy1x#dfaswbmy1x));

умови продовження та припинення строкового трудового договору, якщо працівника приймають за строковим договором ([п. 2 ст. 36 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfasg3n70q#dfasg3n70q), [ст. 39](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfashgfdzk#dfashgfdzk), [39-1 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfash8lvv2#dfash8lvv2));

порядок повідомлення про зміну істотних умов праці та звільнення з вихідною допомогою, якщо працівник відмовиться продовжити роботу в нових умовах ([ч. 3 ст. 32 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfas9rrecm#dfas9rrecm), [п. 6 ст. 36 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfaskpfylt#dfaskpfylt));

процедуру й строки звільнення працівника з ініціативи роботодавця ([ст. 40](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfaswa4ezt" \l "dfaswa4ezt" \t "_blank), [41 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfas09l8wz#dfas09l8wz)).

Зокрема, у разі звільнення за скороченням повідомити працівника про звільнення за два місяці, запропонувати іншу роботу в закладі, враховувати переважне право працівника залишитися на роботі, запитати згоду профспілки на звільнення, якщо працівник — член профспілки, а в день звільнення видати працівнику копію наказу про звільнення, розрахунок, зокрема вихідну допомогу, і на вимогу працівника внести запис про звільнення до трудової книжки, яку зберігає працівник ([ст. 43](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfaszqehf0" \l "dfaszqehf0" \t "_blank), [44](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfasu0rcyo#dfasu0rcyo), [47](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfas1sp1d7#dfas1sp1d7), [49-2 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfasz2htal#dfasz2htal)).

2.2.Як ознайомлювати працівників з інформацією

Ознайомлювати працівників з наказами, повідомленнями, іншими документами щодо їхніх прав та обов’язків з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису.

У трудовому договорі за згодою сторін можна передбачити альтернативні засоби ознайомлення працівника. Це може бути електронна пошта, телефон, месенджери. Свої контактні дані працівник зазначить у заяві про прийняття на роботу або в письмовому трудовому договорі.

Ознайомити працівника під підпис з інформацією про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунуто, і можливі наслідки їх впливу на здоров’я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колдоговору.

2.3.Про що інформувати строковиків

Інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їхній кваліфікації та передбачають можливість укласти безстроковий трудовий договір. А також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладання.

2.4.Сумісництво

Відповідно до [статті 102-1 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfasiume79#dfasiume79)  сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або в роботодавця — фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

2.5.Припинення трудового договору

Нові підстави для припинення трудового договору.

2.5.1.Визнання роботодавця безвісно відсутнім або померлим

Відповідно до [Статті 36 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfas6bg77q#dfas6bg77q) пункт 8-1, який визначає, що трудові відносини припиняють в разі смерті роботодавця — фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

Якщо керівник закладу освіти помер, працівник звертається до будь-якого центру зайнятості та подає в електронній або паперовій формі заяву про припинення трудового договору з викладенням інформації та копії документів, що підтверджують смерть роботодавця (за наявності). Якщо у працівника є зв’язок з родичами померлого, він може попросити в них копію свідоцтва про смерть або рішення суду, що особу оголосили померлою. Трудовий договір припиняють днем, коли працівник подасть заяву до центру зайнятості. Центр зайнятості в цей день інформує ПФУ і податкову службу.

КМУ встановить, як припиняти трудовий договір за цією підставою.

2.5.2.Смерть працівника

Відповідно до [пункту 8-2 статті 36 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfasfud6w9#dfasfud6w9) це — смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Раніше в трудовому законодавстві не було спеціальної підстави, щоб припинити трудовий договір з працівником, який помер. Тому в наказі писали: припинити трудовий договір з працівником (прізвище, посада) у зв’язку з його смертю. Тепер у [КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919) є спеціальна підстава. Нагадаємо, що роботодавець припиняє трудовий договір з працівником датою, що зазначають у документі про його смерть.

2.5.3.Відсутність зв’язку з працівником понад чотири місяці

Раніше роботодавець не мав права звільнити, приміром за прогул, працівника, який виїхав у безпечний регіон України або за кордон і не виходить на зв’язок. Роботодавець мав документально підтвердити факт прогулу працівника. За новою нормою, якщо працівник не виходить на зв’язок понад чотири місяці поспіль, роботодавець має право припинити трудовий договір з ним на підставі [пункту 8-3 статті 36 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfasfgg6is#dfasfgg6is).

Дату звільнення регламентовано відповідно до [статті 58 Конституції України](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=51639&anchor=dfashg42t8#dfashg42t8) (дію нормативних актів не застосовують в часі у зворотному напрямі, крім випадків, коли нормативні акти пом’якшують відповідальність. Тобто за новою підставою можна звільнити не раніше як за 4 місяці. Для цього роботодавець має належним чином документувати відсутність працівника і те, як намагався з ним зв’язатися.

2.5.4.Неможливість забезпечити працівника роботою

У [статті 41 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfas09l8wz#dfas09l8wz) з’явилася нова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Роботодавець може розірвати з працівником трудовий договір, якщо неможливо забезпечити його роботою, визначеною трудовим договором, у зв’язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій ([п. 6 ст. 41 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfas2em7oc#dfas2em7oc)).

Процедура звільнення за новою підставою у [статті 49-2 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfasz2htal#dfasz2htal). Роботодавець:

попереджає про наступне вивільнення працівників персонально не пізніше ніж за 10 к. дн.;

надає профспілці інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення — не пізніше ніж за 10 к. дн. до запланованого вивільнення працівників;

консультується з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень — протягом 5 к. дн.;

повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, якщо вивільнення масове ([ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67912&anchor=dfashvga2q" \l "dfashvga2q" \t "_blank)) — за 10 к. дн. до звільнення.

Роботодавцю не потрібно отримувати згоду профспілки на звільнення за вказаною статтею працівників, що є членами профспілки ([абз. 11 ч. 1 ст. 43-1 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfasvvo6go" \l "dfasvvo6go" \t "_blank)). Звільнити працівника правомірно, якщо його неможливо перевести на іншу роботу за його згодою ([ч. 4 ст. 41 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfasepxs2l#dfasepxs2l)).

Враховуючи доповнення  [статей 42-1](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfas9asu3r#dfas9asu3r) і [44 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfasu0rcyo#dfasu0rcyo), працівник, якого звільнив роботодавець у зв’язку з неможливістю забезпечити роботою, отримав переважне право укласти трудовий договір, якщо протягом року роботодавець набиратиме працівників аналогічної кваліфікації. При звільненні працівнику виплачують вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

2.6.Оплата праці

2.6.1.Зміна істотних умов праці

Попередити працівника про зміну оплати праці до того, як запровадити.

2.6.2.Позбавлення середнього заробітку працівників, які служать

Роботодавець має видати наказ про припинення виплати середнього заробітку працівникам, які проходять військову службу. За такими працівниками зберігають лише місце роботи та посаду. Ця новація стосується всіх працівників, які проходять військову службу, незалежно від того, коли їх мобілізували.

Продовжує діяти норма про те, що за працівниками, які в робочий час виконують обов’язки добровольця тероборони, роботодавець зберігає посаду, місце роботи й середній заробіток.

2.6.3.Компенсація за роботу у вихідний з 24.03.2022 на підставі [частини шостої статті 6 Закону № 2136](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=66981&anchor=dfas6mpc8i#dfas6mpc8i) не діяла [стаття 72 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfaspplvi2#dfaspplvi2). Вона визначає, що роботу у вихідний компенсують іншим днем відпочинку або оплатою в подвійному розмірі. Закон № 2352 відновив дію норми про компенсацію за роботу у вихідний. Натомість під час воєнного стану і надалі не застосовують перелік виняткових випадків, коли роботодавець може залучити працівника до роботи у вихідний ([ст. 71 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=68208&anchor=dfash4nk5g" \l "dfash4nk5g" \t "_blank)).

2.6.4.Виплата зарплати за час відпустки

Вона стосується виплати зарплати працівникам за час будь-якої оплачуваної відпустки. Раніше [стаття 21 Закону України «Про відпустки»](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67128&anchor=dfas0cknbd#dfas0cknbd) від 15.11.1996 № 504/96-ВР (*далі* — Закон про відпустки) зобов’язувала роботодавця виплачувати відпускні щонайменше за три дні до початку відпустки. У новій редакції норма звучить так:

Зарплату працівникам за весь час відпустки виплачують до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором.

Нову редакцію норми привели у відповідність до міжнародного законодавства. Адже в 2001 році Україна ратифікувала Конвенцію міжнародної організації праці 132 «Про оплачувані відпустки». У статті 7 Конвенції зазначено, що суми за період відпустки виплачують працівнику до відпустки, якщо інше не передбачає угода, що стосується працівника і роботодавця.

2.7.Відпустки

2.7.1.Щорічна основна відпустка

За [Законом № 2136](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=66981) щорічну основну відпустку надавали тривалістю 24 к. дн. Тепер [частину першу статті 12 Закону № 2136](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=66981&anchor=dfas54g8g2#dfas54g8g2) виклали так:

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 24 календарних днів, 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 в наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Якщо роботодавець не заперечує, може надати працівнику щорічну основну відпустку повної тривалості 56 к. дн.

Отже, роботодавець під час воєнного стану може надавати щорічну основну відпустку повної тривалості за робочий рік, а також невикористану відпустку за минулі роки. Відмовити у відпустці роботодавець має право тільки працівникам, які виконують роботи на об’єктах критичної інфраструктури.

У зв’язку з тим, що роботодавці більше не зберігають середній заробіток за мобілізованими працівниками, змінили й порядок обчислення стажу для щорічної основної відпустки у [статті 9 Закону про відпустки](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67128&anchor=dfas71b11l#dfas71b11l) та [статті 81 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfastkd036#dfastkd036). Раніше за працівником, який проходить військову службу, цей період зараховували до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку. За Законом № 2352 з 19.07.2022 стаж на щорічну основну відпустку мобілізованому працівникові не йтиме. За цей робочий рік роботодавець визначить право на основну відпустку пропорційно.

Змінили й умови переведення в іншу установу працівника, якого звільняють на підставі [пункту 5 статті 36 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfas0vekin#dfas0vekin). Раніше роботодавець при звільненні на прохання працівника перераховував компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки в іншу установу на підставі [статті 24 Закону про відпустки](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67128&anchor=dfasfip0v8#dfasfip0v8). Закон № 2352 позбавив працівника такого права. Тому скасували й норму, відповідно до якої працівники, яких приймали за переведенням, у перший рік роботи мали право на відпустку повної тривалості до того, як відпрацюють шість місяців.

2.7.2.Виплати компенсації родичам працівника, який помер. У [статтю 24 Закону про відпустки](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67128&anchor=dfasfip0v8#dfasfip0v8) внесли зміни. Якщо раніше компенсацію за невикористану щорічну відпустку виплачували спадкоємцям померлого працівника, то зараз — члену сім’ї. Тобто роботодавцю не потрібно чекати шість місяців, щоб виплатити компенсацію.

2.7.3.Новий вид відпустки без збереження зарплати

До [статті 12 Закону № 2136](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=66981&anchor=dfasng4gas#dfasng4gas) внесли новий вид відпустки. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу ВПО, обов’язково має надати відпустку без збереження зарплати тривалістю, визначеною в заяві, але не більше 90 к. дн. На відміну від відпустки без збереження зарплати, приміром за згодою сторін, період цієї нової відпустки, що не більше як 90 днів, не враховують до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. Відповідні зміни внесли до [статті 9 Закону про відпустки](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67128&anchor=dfas71b11l#dfas71b11l).

Роботодавець не має права відмовити працівнику в такій відпустці, якщо працівник доведе, що виїхав за кордон або є ВПО.

У Законі № 2352 не прописали, що таку відпустку надають одноразово або не більше, як 90 к. дн. на рік. Тому якщо працівник використав 90 к. дн. відпустки, і воєнний стан триватиме, працівник має право оформити відпустку ще на 90 к. дн.

2.8.Робочий час

Відповідно до змін до [статті 6 Закону № 2136](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=66981&anchor=dfasd792u8#dfasd792u8), якщо раніше нормальну тривалість робочого часу в період дії воєнного стану роботодавець міг збільшити до 60 годин на тиждень, то тепер уточнили, що цю норму можна застосовувати тільки до працівників, що зайняті на об’єктах критичної інфраструктури: в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдільності населення тощо.

Раніше для працівників, яким встановлювали скорочену тривалість робочого часу, наприклад тим, які працюють у шкідливих умовах праці, у період дії воєнного стану роботодавець мав право збільшити тривалість робочого часу до 50 годин на тиждень. У новій редакції Закону — не більше 40 годин на тиждень.

Раніше п’ятиденний або шестиденний робочий тиждень роботодавець встановлював за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення). Тепер він це може встановлювати самостійно, так само, як початок і закінчення робочого дня.

2.9. Призупинення дії трудового договору

Відповідно до [статті 13 Закону № 2136](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=66981&anchor=dfasx0hsu8#dfasx0hsu8) призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв’язку із збройню агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов’язки, передбачені трудовим договором. Часто роботодавці приховували за припиненням дії трудового договору відпустку без збереження зарплати або простій. Отже, цю норму можна застосовувати, якщо одночасно і працівник, і роботодавець не можуть виконувати обов’язки. Наприклад, заклад розташований у зоні бойових дій або приміщення закладу знищено і працівник не може працювати дистанційно.

Призупиняти дію трудового договору можна за ініціативи однієї зі сторін на строк не більше ніж на період дії воєнного стану.

Якщо роботодавець вирішив скасувати призупинення дії трудового договору до того, як припинять чи скасують воєнний стан, він повинен за 10 к. дн. до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Отже, перевага у призупиненні дії трудового договору на боці роботодавця.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

Призупинення дії трудового договору з працівниками не потрібно погоджувати з військовою адміністрацією. Роботодавець має це робити, якщо призупиняє трудовий договір лише з посадою особою державного органу або органу місцевого самоврядування.

Якщо працівник не згоден із наказом про призупинення дії трудового договору, він може сам оскаржити цей наказ до Держпраці, надавши копію наказу, або делегувати це профспілці. Держпраці, вивчивши зміст наказу та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може видати роботодавцю припис скасувати наказ або усунути порушення законодавства про працю іншим шляхом. Роботодавець має це зробити протягом 14 к. дн. з дня отримання припису.

Якщо роботодавець вважає, що законно призупинив дію трудового договору, він може оскаржити такий припис протягом 10 к. дн. у судовому порядку.

Відшкодування працівникам і роботодавцям, пов’язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України проводиться за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, що отримали з/від відповідних фондів на відновлення України, зокрема міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством ([стаття 15 Закону № 2136](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=66981" \t "_blank)).

Порядок визначення й відшкодування працівникам і роботодавцям пов’язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлює КМУ.

Внесли зміни до [статті 47 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfas1sp1d7#dfas1sp1d7). Тепер роботодавець у день звільнення зобов’язаний видати працівникові не лише копію наказу про звільнення, а й письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Відтак провести з працівником розрахунок у строки, визначені [статтею 116 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfasx1hpy6#dfasx1hpy6), а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається в працівника.

Виплати про які роботодавець має поінформувати працівника в день звільнення внесені у [статтю 116 КЗпП](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=67919&anchor=dfasx1hpy6#dfasx1hpy6). Йдеться про суми, нараховані працівникові при звільненні із зазначенням окремо кожного виду виплати — основна чи додаткова зарплата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з трудовим договором. При звільненні працівника всі суми, що належать йому, виплачують у день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми потрібно виплатити не пізніше наступного дня після того, як звільнений працівник пред’явить вимогу про розрахунок. Ця норма стосується бухгалтерів, тому роботодавець має повідомити бухгалтера закладу освіти про такі зміни.

Позапланові перевірки за додержанням законодавства про працю.

У період дії воєнного стану Держпраці та її територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи держнагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю, у частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин і законності припинення трудових договорів ([стаття 16 Закону № 2136](https://edirshkoly.mcfr.ua/npd-doc?npmid=94&npid=66981" \t "_blank)).

3.Наказ набирає чинності з дня опублікування.

4.Контроль за виконанням даного наказу залишаю за собою.

Директорка Іванна ПАВЛОВСЬКА

З наказом ознайомлені: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Христина ГЕВ’ЮК

 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Галина НАГІРНА \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ольга ВОЛОЩУК

22 липня 2022 року (альтернативні засоби зв’язку) 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Іванна СВАРИЧЕВСЬКА \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Іванна МАКСИМИШИН-СТЕЦЬ

05 серпня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Мирослава СВИЩ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ярослава СЕРЕДА

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Галина ЧОРНА \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мар’яна КРАСНІКОВА

25 липня 2022 року 22 липня 2022 року (альтернативні засоби зв’язку)

\_\_\_\_\_\_\_\_ Тарас УХНАЛЬ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Олександра ГУМЕНЮК

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_ Марія ГРАБАР \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Галина КОЦМИРА

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Зоряна КОСТІВ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Галина ПІДЛЕСЕЦЬКА

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Марина БОЙКО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Оксана БАБІЙ

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Любов ГИЧУН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Олександра МОЛОДИНЯ

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року (альтернативні засоби зв’язку)

\_\_\_\_\_\_\_\_ Ярослава ПАНЬКІВ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Світлана СТОРОЩУК

22 січня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Світлана МОСОВИЧ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ганна ЗАГАРІЯ

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року (альтернативні засоби зв’язку)

\_\_\_\_\_\_\_\_ Світлана ЮРІЙЧУК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Зоряна-Петрунеля ДОБРОВОЛЬСЬКА

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Іванна ЖЛУХОВСЬКА \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ольга СЕРДЮК

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Юрій ЮРІЙЧУК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ірина ДИМІД

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_ Роман ЛЕВИЦЬКИЙ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Михайло ЛИЛИК

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_ Олександр ЗАГАРІЙЧУК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Любов СТРАТІЙ

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_ Наталія КОЧЕТКОВА \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Марія ПЕЛЕПКО

22 липня 2022 року 22 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Альона ДРАБАНЮК \_\_\_\_\_\_\_ Віталій СТАСИШИН

25 липня 2022 року 25 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_ Оксана ТУРМАН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Галина ЩІТКА

25 липня 2022 року 25 липня 2022 року

\_\_\_\_\_\_\_ Ганна СКРИПНИЧУК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Мар’яна УХНАЛЬ

25 липня 2022 року 25 липня 2022 року