



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ  
ВІДНОСИН У ВІЙСЬКОВИХ  
АДМІНІСТРАЦІЯХ НАСЕЛЕНИХ  
ПУНКТІВ, ЩО ТИМЧАСОВО  
ЗДІЙСНЮЮТЬ ПОВНОВАЖЕННЯ  
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Рада Європи **2022**



Міністерство розвитку  
громад та територій України



Авторки:

**Леся Федченко**, консультантка з юридичних питань Офісу підтримки реформи децентралізації при Мінрегіоні, експертка Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні».

**Віра Козіна**, адвокат, керівниця юридичної групи Офісу підтримки реформи децентралізації при Мінрегіоні, експертка Програми Ради Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні».

Під загальним рецензуванням **Оксани Павлюк**, керівниці Експертної групи розвитку місцевого самоврядування Директорату з питань розвитку місцевого самоврядування, територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою Мінрегіону.

У посібнику надаються алгоритми дій та зразки документів щодо організації трудових відносин як у військових адміністраціях населених пунктів, так і у виконавчих органах та апаратах сільських, селищних міських рад, на території юрисдикції яких їх утворено. Ця інформація є вільною для копіювання, перевидання та поширення по всій території України всіма способами, якщо вони здійснюються безоплатно для кінцевого споживача і якщо при такому копіюванні, перевиданні та поширенні є вказане посилання на авторів і суб'єкта майнових прав на цю інформацію.

Публікація створена на замовлення Міністерства розвитку громад та територій України за підтримки **Програми Ради Європи** «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні».

Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю її авторок та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Ради Європи та її держав-членів.

## ЗМІСТ

1. Оформлення трудових відносин з начальником ВА НП.....	4
2. Затвердження структури та штатного розпису ВА НП.....	10
3. Затвердження тимчасової структури виконавчих ОМС начальником ВА НП.....	12
4. Переведення працівників у межах тимчасової структури виконавчих ОМС.....	15
5. Відпустки працівників ОМС, передбачені Законом № 2136.....	19
6. Відкликання з відпустки працівника ОМС.....	21
7. Припинення простою працівника ОМС.....	23
8. Організація дистанційної роботи для працівників ОМС.....	24
9. Оголошення простою працівнику ОМС.....	26
10. Призупинення дії трудового договору з працівником ОМС територіальної громади, на території якої утворено ВА НП.....	27
11. Зупинення дії окремих положень колективного договору.....	30

## 1. ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З НАЧАЛЬНИКОМ ВА НП

Наступним кроком після утворення військової адміністрації населених пунктів<sup>1</sup> є призначення Президентом України начальника відповідної адміністрації. Пропозиції щодо кандидатури начальника ВА НП подає Генеральний штаб Збройних Сил України або відповідна обласна державна адміністрація (абз. 2 ч. 3 ст. 4 Закону України від 12.05.2015 р. № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану»<sup>2</sup>).

На практиці начальниками ВА НП призначаються фахівці з різних сфер. Це обумовлено безпековими, господарськими та іншими аспектами. Те, з якої позиції особа призначається на посаду начальника ВА НП визначає, як оформлюються трудові відносини. Найбільш поширеними є випадки призначення начальником ВА НП посадових осіб місцевого самоврядування, у т.ч. виборних, держслужбовців або призначення на цю посаду осіб з числа військовослужбовців. Розглянемо усі випадки .

### **Ситуація 1: начальником ВА НП призначений сільський, селищний чи міський голова**

З травня 2022 р. абз. 3 ч. 3 ст. 4 Закону № 389 прямо передбачено, що начальником ВА НП може бути призначений відповідний сільський, селищний, міський голова<sup>3</sup>.

Призначення мера начальником ВА НП саме по собі не тягне дострокового припинення його повноважень у ОМС.

Стаття 79 Закону України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні»<sup>4</sup> містить вичерпний перелік підстав для дострокового припинення і тлумачити його розширено не можна. Зокрема, у абз. 2 ч. 2 ст. 79 Закону № 280 вказано, що повноваження сільського, селищного, міського голови **можуть бути** достроково припинені також у випадках, передбачених законами України «Про військово-цивільні адміністрації», «Про правовий режим воєнного стану». Сьогодні Закон № 389 передбачає лише 2 підстави дострокового припинення повноважень мера:

1) нездійснення покладених на нього Конституцією та законами України повноважень (абз. 1 ч. 3 ст. 4);

2) порушення під час реалізації одноосібних повноважень в умовах воєнного стану<sup>5</sup> Конституції чи законів України (ч. 6 ст. 9).

**Інших спеціальних підстав** для дострокового припинення повноважень мера **Закон № 389 не містить**. А тому, **призначення мера на посаду начальника ВА НП не вимагає його звільнення з ОМС**.

Більше того, оскільки ВА НП є тимчасовим державним органом, який утворений на строк, визначений Законом № 389, при оформленні відносин з мером – начальником ВА НП треба дотриматись усіх гарантій, які надає йому законодавство. Зокрема, це і право повернутись на виборну посаду після завершення виконання повноважень начальника ВА НП.

1 Далі – ВА НП.

2 Далі – Закон № 389.

3 Далі – мер.

4 Далі – Закон № 280.

5 Обсяг питань, щодо яких мер в умовах воєнного стану може приймати рішення одноосібно, визначений частинами 4 та 5 ст. 9 Закону № 389.

Донедавна посадовим особам місцевого самоврядування Законом України від 14.10.2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції»<sup>6</sup> було заборонено займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю (п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону № 1700). Однак, з 03.08.2022 р. таке **суміщення дозволено усім посадовим особам місцевого самоврядування, які обіймають посади нижче третьої категорії** (див. п. 2-8 Прикінцевих положень Закону № 1700). Але за дотримання кількох умов:

1) якщо такі особи перебувають (за основним місцем роботи) у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою;

2) за умови що трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності укладаються з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, стосовно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців.

Оскільки ВА НП є державним органом, і ОМС не підпорядковуються приватні юридичні особи, **друге обмеження на нашу ситуацію не поширюється.**

**Тепер щодо першого обмеження.** Згідно зі ст. 34 Кодексу законів про працю України<sup>7</sup> **простій – це** зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Як бачимо, ця форма «призупинення» відносин, якої вимагає Закон № 1700, нам не підходить. Тож залишається відпустка.

В умовах воєнного стану це буде один з двох спеціальних видів відпусток, які у звичайний період не застосовуються. Частиною 3 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»<sup>8</sup> передбачено, що 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».

Таким чином, мер, призначений на посаду начальника ВА НП має виразити на це добровільну згоду через подання заяви про надання йому відпустки у порядку, передбаченому ч. 3 ст. 12 Закону № 2136. Однак згода на відпустку від ради не потрібна – заява просто доводиться до відома депутатського корпусу на наступній сесії разом з розпорядженням мера, яким він визначає, що відбуває у відпустку.

6 Далі – Закон № 1700.

7 Далі – КЗпП.

8 Далі – Закон № 2136.

Х раді  
Х району  
Х області

### **ЗАЯВА**

**про відпустку без збереження заробітної плати, передбачену частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», \_\_\_\_\_ голови**

Відповідно з п. 1 Указу Президента України від \_\_\_\_ 2022 року № \_\_\_\_ «Про утворення військових адміністрацій населених пунктів у Х області» було утворено Х військову адміністрацію Х району Х області.

Розпорядженням Президента України від \_\_\_\_ 2022 року № \_\_\_\_ «Про призначення \_\_\_\_\_ начальником Х військової адміністрації Х району Х області» мене було призначено начальником зазначеної військової адміністрації.

Зважаючи на те, що п. 2-8 Розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону України «Про запобігання корупції» встановлено, що на період дії воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженим Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», обмеження, встановлене пунктом 1 частини першої статті 25 цього Закону, не поширюється на державних службовців (крім державних службовців категорії «А»), посадових осіб місцевого самоврядування (крім посадових осіб, посади яких віднесені до першої - третьої категорій), якщо такі особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою, за умови що трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності укладаються з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, стосовно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців, керуючись указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX, указом Президента України від 17 травня 2022 року № 341/2022 та від 12 серпня 2022 року № 573/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», затверджених відповідно законами України від 22 травня 2022 року № 2263-IX та від 15 серпня 2022 року № 2500-IX, частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», частиною 8 статті 4, частиною 4 статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», з метою забезпечення законності та недопущення конфлікту інтересів прошу:

прийняти до відома цю заяву про відбуття у відпустку без збереження заробітної плати, передбачену частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», на період здійснення мною повноважень начальника Х військової адміністрації Х району Х області з \_\_\_\_ (дата).

(ПІБ) \_\_\_\_\_

Дата

На бланку відповідного мера

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ № \_\_\_\_\_**

місце, дата

**Про відбуття у відпустку без збереження заробітної плати на період здійснення повноважень начальника Х військової адміністрації Х району Х області**

На підставі п. \_\_ Указу Президента України від \_\_ 2022 року № \_\_ «Про утворення військових адміністрацій населених пунктів у Х області», розпорядження Президента України від \_\_ 2022 року № \_\_ «Про призначення \_\_ начальником Х військової адміністрації Х району Х області», враховуючи укази Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-ІХ, від 17 травня 2022 року № 341/2022 та від 12 серпня 2022 року № 573/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», затверджених відповідно законами України від 22 травня 2022 року № 2263-ІХ та від 15 серпня 2022 року № 2500-ІХ, керуючись частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», частиною 8 статті 4, частиною 4 статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», п. 2-8 Розділу XIII «Прикінцеві положення» Закону України «Про запобігання корупції», на підставі заяви (посада, ПІБ) від (дата) про надання відпустки без збереження заробітної плати, передбаченої частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»:

1. Я (посада, ПІБ), відбуваю у відпустку без збереження заробітної плати, передбачену частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», з (дата) на період здійснення мною повноважень начальника Х військової адміністрації Х району Х області.

2. Секретарю Х ради ПІБ:

1) довести заяву (посада, ПІБ) від (дата) про відпустку без збереження заробітної плати, передбачену частиною 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», та це розпорядження до відома Х ради;

2) протягом періоду відпустки Х голови, наданої згідно з п. 1 цього розпорядження, забезпечувати здійснення місцевого самоврядування на території \_\_ територіальної громади відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

ПІБ, підпис

На бланку начальника ВА НП

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ № \_\_\_\_**

місце, дата

**Про початок здійснення повноважень начальника Х військової адміністрації Х району Х області**

Відповідно до п. \_\_ Указу Президента України від \_\_ 2022 року № \_\_ «Про утворення військових адміністрацій населених пунктів у Х області», розпорядження Президента України від \_\_ 2022 року № \_\_ «Про призначення \_\_ начальником Х військової адміністрації Х району Х області», враховуючи укази Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX, від 17 травня 2022 року № 341/2022 та від 12 серпня 2022 року № 573/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», затверджених відповідно законами України від 22 травня 2022 року № 2263-IX та від 15 серпня 2022 року № 2500-IX, Закону України «Про правовий режим воєнного стану»:

Приступаю до виконання повноважень начальника Х військової адміністрації Х району Х області.

ПІБ, підпис

Аналогічною буде ситуація і у разі призначення на посаду начальника ВА НП секретаря ради, який тимчасово виконує обов'язки мера.

Подібною буде ситуація, коли начальником ВА НП призначать секретаря ради або заступника мера, при тому, що мер залишатиметься на своїй посаді. У цьому випадку зміст заяви буде подібний, тільки вона буде адресована не раді, а меру як уповноваженій особі роботодавця, а розпорядження щодо відпустки цих осіб має видати мер.

Оскільки у описаній ситуації обіймання посади начальника ВА НП буде сумісництвом, відповідно до п. 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58, у трудовій книжці за бажанням працівника робиться запис про виконання роботи за сумісництвом (про відпустки, навіть особливі, ми у трудових не пишемо). Відповідно, трудова книжка мера на час його роботи на посаді начальника ВА НП зберігається в раді – за основним місцем роботи.



## Ситуація 2: начальником ВА НП призначається військовослужбовець

У цьому випадку правові підстави для призначення та порядок оформлення трудових відносин будуть іншими.

Згідно з абз. 1 ч. 5 ст. 4 Закону № 389 ВА НП формуються з військовослужбовців військових формувань, утворених відповідно до законів України, осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів, служби цивільного захисту, **які відряджаються до них** у встановленому законодавством порядку для виконання завдань в інтересах оборони держави та її безпеки із залишенням на військовій службі, службі в правоохоронних органах, органах та підрозділах цивільного захисту без виключення зі списків особового складу, 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).

Отже, керівник підрозділу (начальник військової частини), з якого відряджається військовослужбовець, видає наказ про відрядження особи. На підставі цього наказу та розпорядження Президента України про призначення начальником ВА НП призначена на посаду особа видає розпорядження про те, що приступає до здійснення повноважень начальника ВА НП. На практиці є випадки, коли таке розпорядження видає начальник ОВА, або ОВА укладала з начальником ВА НП письмовий трудовий договір. Усі ці способи оформлення відносин допустимі.

Згідно п. 2.19 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58, до трудових книжок за місцем роботи вносяться окремим рядком з посиланням на дату, номер та найменування відповідних документів, зокрема, записи про час служби у складі Збройних Сил України та інших військах (у розділі «Відомості про роботу»).

Таким чином, до трудової книжки вносяться записи (після запису про призначення на посаду у відповідному підрозділі Збройних Сил України):

- 1) (дата) запис про зарахування до списків особового складу в/ч № \_\_\_\_ (підстава – наказ командира в/ч \_\_\_\_ від (дата) № \_\_\_\_);
- 2) \_\_\_\_ запис про відрядження з в/ч на період здійснення повноважень начальника ВА НП (підстава – наказ командира (дата) № \_\_\_\_);
- 3) (дата) запис про призначення на посаду начальника Х військової адміністрації Х району Х області (підстава – Розпорядження Президента України від (дата) № \_\_\_\_/2022-рп);

Згідно ч. 3 ст. 119 КЗпП 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 зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Таким чином після завершення повноважень на посаді начальника ВА НП, військовослужбовець повернеться до своєї військової частини.

## 2. ЗАТВЕРДЖЕННЯ СТРУКТУРИ ТА ШТАТНОГО РОЗПISУ ВА НП

Згідно з абз. 6 ч. 7 ст. 4 Закону № 389 структуру і штатний розпис районних військових адміністрацій та ВА НП, розташованих в областях, у яких утворені обласні військові адміністрації, затверджують начальники відповідних ОВА.

Закон не встановлює жодних імперативів щодо такої структури. Це обумовлено тим, що кожна територіальна громада має свої унікальні характеристики – чисельність та склад мешканців, структуру бізнесу, географічні, природні, логістичні особливості тощо. Таким чином, кожна структура ВА НП може бути унікальною та підлаштованою під місцеві потреби.

Також штатні структури можуть відрізнятися в залежності від того, чи застосовано до ВА НП приписи ч. 2 ст. 10 Закону № 389 про передачу Парламентом України начальнику відповідної адміністрації функцій місцевої ради, виконкому та мера, і якщо застосовано – то з якого моменту після утворення ВА НП.

Тому цілком нормально, що структури ВА НП у межах одного регіону будуть істотно відрізнятися між собою.

Нагадуємо, що утворення ВА НП не тягне за собою припинення місцевої ради чи її виконавчих органів. Більше того, до моменту прийняття Верховною Радою України рішення про застосування ч. 2 ст. 10 Закону № 389, начальник ВА НП не має жодних підстав для зміни структури апарату чи виконавчих органів місцевої ради, у межах території якої утворено цю адміністрацію.

На практиці, проекти структури та штатного розпису ВА НП розробляють начальники та фахівці цих адміністрацій спільно з посадовцями ОВА.

Також закон не забороняє змінювати цю структуру та штатний розпис з часом.

Ще одна порада з практики: рішенням про затвердження структури відповідних ВА НП начальник ОВА може прийняти рішення про делегування начальникам ВА НП повноважень з укладання трудових договорів з працівниками цих адміністрацій:

На бланку начальника ОВА

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ № \_\_\_\_\_**

місце, дата

**Про затвердження структури  
і штатного розпису окремих  
військових адміністрацій Х  
району Х області**

Враховуючи укази Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-ІХ, від 17 травня 2022 року № 341/2022 та від 12 серпня 2022 року № 573/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», затверджених відповідно законами України від 22 травня 2022 року № 2263-ІХ та від 15 серпня 2022 року № 2500-ІХ, керуючись абз.1 ч. 5 та абз. 6 ч. 7 ст. 4 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»:

1. Затвердити структуру та штатний розпис Х військової адміністрації Х району Х області згідно з додатком 1.
2. Затвердити структуру та штатний розпис Х військової адміністрації Х району Х області згідно з додатком 2.
3. Затвердити структуру та штатний розпис Х військової адміністрації Х району Х області згідно з додатком 3.
4. Затвердити структуру та штатний розпис Х військової адміністрації Х району Х області згідно з додатком 4.
5. Для впорядкування процедур, пов'язаних із призначенням працівників на посади у військові адміністрації населених пунктів Х області, уповноважити начальників військових адміністрацій населених пунктів, перерахованих у п.п. 1-4 цього розпорядження, укласти трудові договори відповідних військових адміністрацій згідно затверджених штатних розписів та покласти виконання цих трудових договорів та забезпечення трудових гарантій працівників на начальників відповідних адміністрацій.
6. Департаменту \_\_\_\_ обласної військової адміністрації невідкладно довести це розпорядження до начальників військових адміністрацій населених пунктів, перелічених у п.п. 1-4 цього розпорядження, та начальників районних військових адміністрацій відповідних районів із надсиланням їм цього розпорядження із необхідними додатками у вигляді електронного документу.
7. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на заступника начальника Х обласної військової адміністрації з \_\_\_\_\_.

ПІБ, підпис

### 3. ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТИМЧАСОВОЇ СТРУКТУРИ ВИКОНАВЧИХ ОМС НАЧАЛЬНИКОМ ВА НП

Як вже згадувалося вище, у разі прийняття Верховною Радою України рішення про передачу начальнику відповідної ВА НП повноважень сільської, селищної, міської ради, її виконавчого комітету, сільського, селищного, міського голови на період дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування, такий начальник отримує право затвердити тимчасову структуру виконавчих органів сільської, селищної, міської ради.

Законодавство не містить вимог до тимчасової структури виконавчих органів та не визначає, які саме посади повинні нею передбачатися. Начальник ВА НП вирішує це питання з урахуванням ситуації та місцевих потреб. Такі рішення повинні бути належним чином вмотивованими.

При цьому важливо пам'ятати, що згідно з абз. 4 п. 1 ч. 2 ст. 10 Закону № 389 для працівників, посади яких не включені до тимчасових штатних розписів, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду.

Це не означає, що начальник ВА НП, який здійснює повноваження відповідної місцевої ради, виконкому та мера, не матиме права відправляти працівників у відпустки, призупиняти дії їх трудових договорів за ініціативою працівника (для невиборних посад), чи звільняти працівників. Це можна робити за заявою працівника, внаслідок вчинення дисциплінарного проступку чи інших передбачених законодавством підстав. Однак, саме у зв'язку із затвердженням тимчасової структури виконавчих ОМС працівникам, посади яких не передбачено у цій структурі, необхідно запропонувати переведення або, якщо це неможливо – оголосити простій. Це стосується, у тому числі, і виборних посад.

Розпорядження начальника ВА НП про затвердження тимчасової структури виглядає примірно так:

<p>На бланку начальника ВА НП</p> <p><b>РОЗПОРЯДЖЕННЯ № ____</b></p>
місце, дата
<p><b>Про затвердження тимчасової структури виконавчих органів Х селищної ради Х району Х області</b></p>
<p>Згідно до п. __ Указу Президента України від __ 2022 року № __ «Про утворення військових адміністрацій населених пунктів у Х області», розпорядження Президента України від __ 2022 року № __ «Про призначення __ начальником Х військової адміністрації Х району Х області», Постановою Верховної Ради України від _____ 2022 року № __ «Про здійснення начальниками військових адміністрацій населених пунктів у __ області повноважень, передбачених частиною другою статті 10 Закону України</p>

«Про правовий режим воєнного стану», враховуючи укази Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX, від 17 травня 2022 року № 341/2022 та від 12 серпня 2022 р. № 573/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», затверджених законами України від 22 травня 2022 року № 2263-IX та від 15 серпня 2022 року № 250-IX відповідно, керуючись ст. 34 та 113 Кодексу законів про працю України, п. 1 ч. 2 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», постановою Кабінету Міністрів України від 7 березня 2022 року № 221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану»:

1. Затвердити на період дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування тимчасову структуру виконавчих органів Х селищної ради Х району Х області згідно з додатком 1.
2. Протягом дії тимчасової структури, затвердженої п. 1 цього розпорядження, перевести визначених працівників виконавчих органів Х селищної ради Х району Х області на посади у межах цієї структури згідно з додатком 2.
3. У зв'язку із затвердженням тимчасової структури згідно з п. 1 цього розпорядження, у зв'язку з неможливістю забезпечити організаційні та технічні умови для виконання посадових, службових та/або трудових обов'язків поза межами цієї тимчасової структури, на період дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування оголосити простій працівникам, переліченим у додатку 3 до цього розпорядження із оплатою простою у розмірі двох третин встановленого посадового окладу відповідного працівника.
4. \_\_\_ ради (ПІБ) довести це розпорядження до відома працівників виконавчих органів.
5. \_\_\_ ради (ПІБ) забезпечити оформлення змін істотних умов праці працівників, перелічених у п. 2 та 3 цього розпорядження.
6. Головному бухгалтеру Х військової адміністрації забезпечити здійснення оплати простою, а також нарахування та утримання усіх передбачених законами України обов'язкових податків та зборів згідно з цим розпорядженням.
7. Контроль за виконанням цього розпорядження залишаю за собою.

ПІБ, підпис

Зверніть увагу, що згідно з ч. 1 ст. 7 Закону № 2136 у 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. А отже, у разі відсутності у уповноважених осіб роботодавця трудових книжок працівників, у відповідному розпорядженні слід зазначити порядок оформлення трудових відносин у особливий період. Це можна зробити, наприклад, наступним чином (додавши відповідний пункт у розпорядження, зразок якого наведений вище):

<...>

3. У зв'язку із затвердженням тимчасової структури згідно з п. 1 цього розпорядження, у зв'язку з неможливістю забезпечити організаційні та технічні умови для виконання посадових, службових та/або трудових обов'язків поза межами цієї тимчасової структури, на період дії воєнного стану та 30 днів після його припинення чи скасування оголосити простій працівникам, переліченим у додатку 3 до цього розпорядження із збереженням двох третин встановленого посадового окладу.

4. У зв'язку із тим, що трудові книжки працівників виконавчих органів Х ради перебувають за основним місцезнаходженням цієї ради за адресою: \_\_\_\_\_, і ця територія згідно з наказом Мініреінтеграції № \_\_ від (дата) знаходиться у зоні бойових дій, забезпечити оформлення відповідно до законодавства дублікатів трудових книжок працівників, а у разі неможливості оформлення дублікатів – тимчасово, до отримання можливості, у інший спосіб забезпечити ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

5. \_\_\_\_\_ ради (ПІБ) довести це розпорядження до відома працівників виконавчих органів.

<...>

### **Довідково:**

Пунктом 5.6. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58, передбачено, що дублікат трудової книжки також може бути виданий за новим місцем роботи у зв'язку з відсутністю доступу до трудової книжки працівника внаслідок надзвичайної ситуації, передбаченої Кодексом цивільного захисту України, або проведення антитерористичної операції на території, де працював працівник.

Дублікат видається на підставі заяви працівника та отриманої ним у письмовому вигляді інформації зі штабу з ліквідації наслідків надзвичайної ситуації про виникнення надзвичайної ситуації або Антитерористичного центру при Службі безпеки України про проведення антитерористичної операції на території, де працював працівник, що надається в довільній формі.

У разі відновлення доступу до трудової книжки записи з дубліката про періоди роботи переносяться до трудової книжки. При цьому на першій сторінці дубліката робиться напис: «Дублікат анульовано», посвідчується печаткою роботодавця за останнім місцем роботи працівника та дублікат повертається його власнику.

Також не забувайте, що згідно з ч. 2 ст. 7 Закону № 2136 у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Таким чином, доцільно підготувати шаблон форми ознайомлення з розпорядженням про зміну тимчасової структури, переведенням та оголошенням простою працівникам. Його можна оформити примірно так:

Керуючись ч. 2 ст. 7 Закону № 2136 у період дії воєнного стану я, працівник, що нижче підписався, підтверджую про ознайомлення з розпорядженням начальника Х військової адміністрації Х району Х області № \_\_ від (дата) «Про затвердження тимчасової структури виконавчих органів Х ради Х району Х області» та додатками до нього (у частині, що стосуються моїх трудових прав та обов'язків) та надаю згоду про надсилання мені наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин шляхом використання електронної пошти, надсилання повідомлень у месенджери «Telegram» та/або «WhatsApp» за вказаними мною нижче адресою (телефоном).

Проставляючи свій підпис, я підтверджую, що повідомлений про необхідність письмово (у тому числі із використанням вказаних вище засобів комунікації) повідомляти уповноважену особу роботодавця про зміну номеру телефону або електронної адреси не пізніше одного робочого дня з моменту такої зміни та наслідки неповідомлення або несвоєчасного повідомлення такої інформації.

<b>ПІБ працівника</b>	<b>Посада у тимчасовій структурі або посада, на якій працівнику оголошено простій у зв'язку із затвердженням тимчасової структури</b>	<b>Номер телефону та електронна адреса працівника, за якою буде здійснюватись листування</b>	<b>Особистий підпис працівника</b>	<b>Дата ознайомлення працівника з розпорядженням (проставляється працівником особисто)<sup>9</sup></b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

#### **4. ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У МЕЖАХ ТИМЧАСОВОЇ СТРУКТУРИ ВИКОНАВЧИХ ОМС**

Як передбачено абз. 2 п. 1 ч. 2 ст. 10 Закону № 389 начальник ВА НП може затвердити тимчасову структуру виконавчих органів сільської, селищної, міської ради та для працівників, посади яких не включені до тимчасових штатних розписів, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду.

Для практичної реалізації переведення працівників на посади у тимчасовому штатному розписі відповідного ОМС доцільно виконати таку послідовність дій:

<sup>9</sup> Зразок, дані вказано на розсуд авторів. Ви можете вільно змінювати та доповнювати ці графи, адаптуючи перелік до своїх потреб.

	<b>Дії, заходи</b>	<b>Коментар</b>
1	Затвердити тимчасову структуру виконавчих органів відповідної ради	Тимчасова структура дає можливість адаптувати роботу ОМС до місцевих потреб в умовах воєнного стану, максимально ефективно забезпечувати життєдіяльність територіальної громади
2	Визначити працівників ОМС, які можуть бути переведені на посади у тимчасовому штатному розписі	<p>Визначаються працівники, які можуть виконувати роботу за певною посадою, яка для них є рівнозначною чи нижчою (але - не вищою).</p> <p>При цьому варто пам'ятати, що Закон № 2493<sup>10</sup> не містить визначення «рівнозначна» чи «нижча» посада в ОМС. Натомість вказаний Закон передбачає 7 категорій посад в ОМС та містить їх перелік, що може допомогти визначенню. Крім цього, Типові професійно-кваліфікаційні характеристики посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом НАДС від 07.11.2019 р. № 203-19, передбачають вимоги щодо рівня освіти та досвіду роботи для відповідних посад в ОМС.</p>
3	Довести інформацію про посади у тимчасовому штатному розписі, на які можуть бути переведені працівники, до відома таких працівників	Частина 2 ст. 7 Закону № 2136 надає можливість сторонам трудового договору у період дії воєнного стану домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником. Альтернативні способи обміну інформацією з працівниками стануть у нагоді, якщо працівники працюють дистанційно і не знаходяться у приміщенні ОМС, перебувають в іншій місцевості в Україні чи за її межами
4	Отримати згоду/відмову працівників	<p>За загальним правилом КЗпП (ч. 1 ст. 32) переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених ст. 33 КЗпП та в інших випадках, передбачених законодавством.</p> <p>Відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону № 2136 у період дії воєнного стану можливе переведення без згоди працівника (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають</p>



4	Отримати згоду/відмову працівників	<p>активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.</p> <p>Надання згоди працівника здійснюється шляхом подання особистої заяви</p>
---	------------------------------------	--

Особиста заява працівника про згоду на переведення може мати такий вигляд:

*Начальнику \_\_\_\_\_ сільської військової адміністрації  
\_\_\_\_\_ району \_\_\_\_\_ області  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ сільської ради*

*Заява*

*Цією заявою надаю згоду на переведення на посаду \_\_\_\_\_ на  
строк дії тимчасової структури виконавчих органів \_\_\_\_\_ сільської ради.*

*«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року (підпис) \_\_\_\_\_*

Особиста заява працівника про відмову від переведення може мати такий вигляд:

*Начальнику \_\_\_\_\_ сільської військової адміністрації  
\_\_\_\_\_ району \_\_\_\_\_ області  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ сільської ради*

*Заява*

*Цією заявою відмовляюся від переведення на посаду \_\_\_\_\_ на  
строк дії тимчасової структури виконавчих органів \_\_\_\_\_ сільської ради.*

*«\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року (підпис) \_\_\_\_\_*

Розпорядження начальника ВА НП про переведення працівників може мати такий вигляд:

<b>УКРАЇНА</b>	
_____ <b>сільська військова адміністрація</b>	
_____ <b>району</b> _____ <b>області</b>	
«___» _____ 2022 року	№ _____
<b>РОЗПОРЯДЖЕННЯ</b>	
<b>Про переведення працівників</b>	
_____ <b>сільської ради</b>	
<p>Відповідно до абз. 2 п. 1 ч. 2 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», на підставі розпорядження від «___» _____ 2022 р. № _____ «Про затвердження тимчасової структури виконавчих органів _____ сільської ради», враховуючи ст. 14 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та Типові професійно-кваліфікаційні характеристики посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 07.11.2019 р. № 203-19:</p>	
1. Перевести з «___» _____ 2022 року на період дії тимчасової структури виконавчих органів _____ сільської ради:	
1.1. _____ (П.І.Б. працівника), _____ (назва посади та структурного підрозділу, виконавчого органу) на посаду _____ (назва посади та структурного підрозділу, виконавчого органу) з оплатою праці згідно тимчасового штатного розпису;	
1.2. _____ (П.І.Б. працівника), _____ (назва посади та структурного підрозділу, виконавчого органу) на посаду _____ (назва посади та структурного підрозділу, виконавчого органу) з оплатою праці згідно тимчасового штатного розпису;	
1.3. ...	
2. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на _____ (П.І.Б. та посада відповідної посадової особи).	
Підстава: заяви про надання згоди на переведення _____ (П.І.Б. працівника); _____ (П.І.Б. працівника); ...	
<b>Начальник _____ сільської військової адміністрації</b> (підпис) _____	

До трудової книжки працівника жодних записів про переведення не вноситься (відповідно до п. 2.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників до трудової книжки вносяться відомості про роботу, переведення на іншу **постійну** роботу, звільнення).

## 5. ВІДПУСТКИ ПРАЦІВНИКІВ ОМС, ПЕРЕДБАЧЕНІ ЗАКОНОМ № 2136

З 19.07.2022 р., після внесення змін до Закону № 2136<sup>10</sup>, було оновлено підходи до надання відпусток в умовах воєнного стану, а також додано новий особливий вид відпустки – без збереження заробітної плати в умовах воєнного стану. Особливості застосування цього інструменту до керівників ОМС, які обіймають виборні посади, у разі призначення їх начальниками ВА НП, ми розглянули раніше. Тепер поговоримо про застосування цих відпусток до інших категорій працівників та за інших обставин.

У більшості випадків, щорічні основні відпустки продовжують надаватися відповідно до графіка відпусток. Тому після затвердження штатного розпису та прийняття працівників у ВА НП, а також затвердження тимчасової структури виконавчих ОМС **слід подумати про такі графіки** і у цих органах. Затверджувати їх буде начальник відповідної ВА НП.

Новелою змін до ст. 12 Закону № 2136 стало **право роботодавця обмежувати щорічну основну відпустку** тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо спеціальні закони передбачають для певних категорій працівників більш тривалу щорічну основну відпустку – не використані у період дії воєнного стану дні такої відпустки переносяться на час, що настане після припинення або скасування воєнного стану.

Також закон передбачив, що роботодавець **може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки** (у тому числі – за минулий рік). Зокрема, Законом № 2352 передбачено, що норми ч. 7 ст. 79, ч. 5 ст. 80 КЗпП та ч. 5 ст.11, ч. 2 ст. 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** за невикористані дні відпустки відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки».

Якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, роботодавець згідно з ч. 2 ст. 12 Закону № 2136 має право під час воєнного стану відмовити йому у щорічній або іншій відпустці, окрім відпусток:

- 1) у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 2) для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

**Увага!** Законом № 2352 також призупинено дію ст. 73 КЗпП. Тому при оформленні щорічної основної або додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, не забудьте, що при визначенні тривалості цих відпусток, враховуються святкові та неробочі дні.

Працівники, з якими буде організовано дистанційну роботу, також мають право на відповідні відпустки. Особливості оформлення їхніх відпусток треба впорядкувати розпорядженням начальника ВА НП. Ви можете передбачити, щоб вони надсилали підписані скановані копії або фотографії відповідних заяв через визначені засоби комунікації, або встановити, що допускається прийняття просто текстових заяв за умови, що вони направлені визначеними між вами засобами зв'язку. Накази (розпорядження) про відпустку також надсилайте таким працівникам через визначені вами засоби комунікації.

10 Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n123>. Далі – Закон № 2352.

## Тепер, власне, до нових видів відпусток. Їх два.

**Перший вид** «особливих» відпусток передбачений ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 у чинній сьогодні редакції. Він передбачає **право роботодавця** надати протягом періоду дії воєнного стану **на прохання працівника** відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки». Тобто, як бачимо, працівнику не обов'язково обґрунтовувати потребу у такій відпустці, достатньо самого бажання. Однак, і **роботодавець не зобов'язаний** задовольняти таке бажання. Отже, якщо цей працівник потрібний на робочому місці і роботодавець має організаційні та технічні можливості для забезпечення працівника завданнями у межах посадових обов'язків, він може відмовити у задоволенні цієї заяви.

**Другий вид** «особливих» відпусток передбачений ч. 4 ст. 12 Закону № 2136 та більш жорстко регламентований. Її можуть отримати за бажанням працівники, які в умовах воєнного стану виїхали з України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи. Якщо такий працівник просить надати йому цю відпустку, то **роботодавець зобов'язаний** її надати. Така відпустка може тривати не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки».

### Актуальне питання:

*Як бути, якщо працівник, який має статус ВПО або виїхав у зв'язку з повномасштабною агресією РФ проти України за межі нашої держави, до 19.07.2022 р. (тобто до внесення змін у ч. 4 ст. 12 Закону № 2136) вже скористався своїм правом на відпустку без збереження заробітної плати?*

*Трудове законодавство є частиною цивільного законодавства України, а отже, до регулювання дії норм трудового законодавства учасі застосовуються загальні цивільні правила. Згідно з ч. 2 ст. 5 Цивільного кодексу України акт цивільного законодавства не має зворотної дії у часі, крім випадків, коли він пом'якшує або скасовує цивільну відповідальність особи. Частиною 3 ст. 5 цього Кодексу також передбачено, що якщо цивільні відносини виникли раніше і регулювалися актом цивільного законодавства, який втратив чинність, новий акт цивільного законодавства застосовується до прав та обов'язків, що виникли з моменту набрання ним чинності.*

*Таким чином, з 19.07.2022 р. у роботодавця має пряму можливість припинити «безстрокові» відпустки працівників, які мають статус ВПО або перебувають за кордоном з 24.02.2022 р., та призначити їм дати повернення до роботи. Якщо відповідний працівник не готовий приступити до роботи, він може подати роботодавцю заяву про застосування до нього відпустки без збереження заробітної плати на строк до 90 днів у порядку, передбаченому ч. 4 ст. 12 Закону № 2136. Цей період може бути визначений працівником у будь-який момент після 19.07.2022 р. Однак, після того, як цей час спливе, можливість надання відпустки без збереження заробітної плати визначатиме виключно роботодавець. І неприбуття працівника на робоче місце після завершення строків усіх передбачених законом видів відпусток може бути кваліфіковане як протиправна відсутність на робочому місці, а отже – потягти за собою відповідні дисциплінарні стягнення, у т.ч. звільнення.*

**Важливо!** Працівник не може бути відправлений у відпустку без збереження заробітної плати. Тому його заява на застосування цього виду відпустки є обов'язковою, а будь-який тиск з боку роботодавця – категорично не допустимий.

## 6. ВІДКЛИКАННЯ З ВІДПУСТКИ ПРАЦІВНИКА ОМС

За загальним правилом КЗпП (ст. 79) відкликання з **щорічної** відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства, установи, організації з додержанням вимог частини шостої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки. Аналогічні положення містить ст. 12 Закону України «Про відпустки». Отже, відкликати працівника можливо **тільки із щорічної відпустки** за наявності зазначених у ст. 79 КЗпП та ст. 12 Закону України «Про відпустки» обставин. Відкликання працівників з інших видів відпусток (соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати) законодавством не передбачено. Не містить положень щодо особливостей відкликання із відпусток у період дії воєнного стану і Закон № 2136, таким чином маємо користуватись загальними нормами КЗпП та спеціального закону з питань відпусток і приймати рішення про відкликання працівників виключно із щорічних відпусток та за переліченими підставами.

Для практичної реалізації відкликання працівника ОМС із щорічної відпустки доцільно виконати таку послідовність дій:

	<b>Дії, заходи</b>	<b>Коментар</b>
1	Наявні обставини, за яких можливе відкликання працівника із щорічної відпустки	Наприклад, відкликання працівника зумовлено необхідністю відвернення чи усунення наслідків надзвичайної ситуації у громаді <sup>11</sup>
2	Необхідно отримати згоду працівника	Повідомити працівника про таку необхідність та отримати його згоду/відмову (у тому числі - через альтернативні джерела)
3	Згоду працівника не отримано/отримано відмову	Відкликання неможливе
3	Згоду працівника отримано	Начальник ВА НП видає розпорядження про відкликання із щорічної відпустки

Особиста заява працівника про згоду на відкликання із щорічної відпустки може мати такий вигляд:

11 Ці завдання мають бути обумовлені або пов'язані із виконанням працівником його посадових обов'язків.

Начальнику \_\_\_\_\_ сільської військової адміністрації  
\_\_\_\_\_ району \_\_\_\_\_ області  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ сільської ради

Заява

Цією заявою надаю згоду на відкликання мене із щорічної відпустки з «\_\_\_»  
\_\_\_\_\_ 2022 р.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року (підпис) \_\_\_\_\_

У разі наявності підстав для відкликання працівника ОМС із щорічної відпустки та згоди такого працівника начальник ВА НП видає розпорядження:

**УКРАЇНА**

\_\_\_\_\_ сільська військова адміністрація  
\_\_\_\_\_ району \_\_\_\_\_ області

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року

№ \_\_\_\_\_

**РОЗПОРЯДЖЕННЯ**

**Про відкликання \_\_\_\_\_  
із щорічної відпустки**

З метою відвернення псування майна \_\_\_\_\_ сільської ради, враховуючи заяву \_\_\_\_\_ від «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р. про надання згоди на відкликання із щорічної відпустки, керуючись ч. 2 ст. 10 закону України «Про правовий режим воєнного стану», ст. 79 Кодексу законів про працю України, ст. 12 Закону України «Про відпустки»:

1. Відкликати із щорічної відпустки \_\_\_\_\_ (П.І.Б. працівника, найменування посади) з «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 р.
2. Оплату праці відкликаного із щорічної відпустки працівника оплачувати з урахуванням суми, нарахованої на оплату невикористаної частини відпустки (П.І.Б. та посада відповідної посадової особи).
3. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на \_\_\_\_\_ (П.І.Б. та посада відповідної посадової особи).

Підстава: заява про надання згоди на відкликання із щорічної відпустки \_\_\_\_\_ (П.І.Б. працівника).

**Начальник \_\_\_\_\_ сільської  
військової адміністрації (підпис) \_\_\_\_\_**

## 7. ПРИПИНЕННЯ ПРОСТОЮ ПРАЦІВНИКА ОМС

Враховуючи, що відповідно до ст. 34 КЗпП простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами, то у разі відновлення таких організаційних або технічних умов або припинення інших обставин, що стали підставою для зупинення роботи працівника та оголошення йому простою такий простій має бути припинено.

Процедуру відновлення роботи та припинення простою доцільно прописати ще на етапі його оголошення у відповідному наказі (розпорядженні). Однак, це не обов'язково.

У разі необхідності припинення простою конкретного працівника або всіх працівників, що перебувають у простої, начальник ВА НП може видати розпорядження:

<b>Україна</b>	
_____ <b>сільська військова адміністрація</b>	
_____ <b>району</b> _____ <b>області</b>	
« ____ » _____ 2022 року	№ _____
<b>РОЗПОРЯДЖЕННЯ</b>	
<b>Про припинення простою</b>	
<b>працівників _____ сільської ради</b>	
<p>З метою відновлення ефективної роботи органу місцевого самоврядування, враховуючи доповідну записку керуючого справами виконавчого комітету _____ сільської ради _____ про наявність відповідних організаційних та технічних умов, необхідних для виконання роботи, керуючись ч. 2 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», ст. 34 та 113 Кодексу законів про працю України:</p>	
1. Припинити з « ____ » _____ 2022 р. простій не з вини працівника, оголошений розпорядженням _____ сільського голови від « ____ » _____ 2022 р. № _____:	
1.1. _____ (П.І.Б. працівника, найменування посади);	
1.2. _____ (П.І.Б. працівника, найменування посади);	
1.3. ...	
2. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на _____ (П.І.Б. та посада відповідної посадової особи).	
<p>Підстава: доповідна записка керуючого справами виконавчого комітету _____ сільської ради _____ (П.І.Б.).</p>	
<b>Начальник _____ сільської</b>	
<b>військової адміністрації</b> (підпис) _____	

З дня припинення простою заробітна плата нараховується працівнику відповідно до вимог законодавства.

## 8. ОРГАНІЗАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ОМС

Можливість запровадження дистанційної роботи передбачена ст. 60-2 КЗпП, під якою розуміється форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50 і 51 КЗпП.

За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до 2 місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.



На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота **може запроваджуватися** наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом 2 днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми ч. 3 ст. 32 КЗпП не застосовуються.

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею 6 років, працівники, які мають 2 або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

Отже, враховуючи зазначенні вище положення ст. 60-2 КЗпП у разі необхідності запровадження дистанційної роботи для працівника (працівників) начальник ВА НП може видати розпорядження:

<b>Україна</b> _____ <b>сільська військова адміністрація</b> _____ <b>району</b> _____ <b>області</b>	
«___» _____ 2022 року	№ _____
<b>РОЗПОРЯДЖЕННЯ</b> <b>Про запровадження дистанційної роботи</b> <b>працівників _____ сільської ради</b>	
<p>У зв'язку із збройною агресією проти України та з метою забезпечення збереження життя і здоров'я працівників, керуючись ч. 2 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», ч. 11 ст. 60-2 Кодексу законів про працю України:</p>	
<p>1. Запровадити з «___» _____ 2022 р. дистанційну роботу для таких працівників:</p> <p>1.1. _____ (П.І.Б. працівника, найменування посади); 1.2. _____ (П.І.Б. працівника, найменування посади); 1.3. ...</p>	
<p>2. На працівників, щодо яких запроваджується дистанційна робота, поширюються Правила внутрішнього трудового розпорядку _____ сільської ради, затверджені розпорядженням _____ сільського голови від «___» _____ 2019 р. № _____.</p>	
<p>3. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на _____ (П.І.Б. та посада відповідної посадової особи).</p>	
<p>Підстава: доповідна записка керуючого справами виконавчого комітету _____ сільської ради _____ (П.І.Б.).</p>	
<p><b>Начальник _____ сільської</b> <b>військової адміністрації</b></p>	<p><b>(підпис)</b> _____</p>

Зверніть увагу, що за загальним правилом ч. 5 ст. 60-2 КЗпП на працівників, які працюють дистанційно, не поширюються Правила внутрішнього трудового розпорядку, вони розподіляють робочий час на власний розсуд, **якщо інше не визначено трудовим договором**. Зважаючи на специфіку роботи в ОМС працівники, що працюють дистанційно, мають виконувати свої посадові обов'язки у робочий час, встановлений у відповідному органі. Саме тому у розпорядженні про запровадження дистанційної роботи обов'язково необхідно про це зазначити.

Також пам'ятайте, що ознайомити із розпорядженням працівників, яких воно стосується, потрібно протягом 2 днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

## 9. ОГОЛОШЕННЯ ПРОСТОЮ ПРАЦІВНИКУ ОМС

Відповідно до ст. 34 КЗпП простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Однак, пам'ятаємо норму ч. 1 ст. 3 Закону № 2136 - у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Порядок оплати часу простою працівника врегульовано ст. 113 КЗпП, згідно якої час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Отже, у разі відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи та можливості працевлаштування працівника у тимчасовій структурі виконавчих органів відповідної ради таким працівникам оголошується простій не з вини працівника.

Україна

\_\_\_\_\_ сільська військова адміністрація

\_\_\_\_\_ району \_\_\_\_\_ області

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року

№ \_\_\_\_\_

### РОЗПОРЯДЖЕННЯ

**Про оголошення простою**

**працівникам \_\_\_\_\_ сільської ради**

У зв'язку із відсутністю організаційних та технічних умов, необхідних для виконання працівниками \_\_\_\_\_ сільської ради своїх посадових обов'язків, спричиненою збройною агресією проти України, та відсутністю можливості переведення на іншу роботу, відповідно до ст. 34 та 113 Кодексу законів про працю України, керуючись абз. 2 п. 1 ч. 2 ст. 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»:

1. Оголосити простій не з вини працівника з «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року для працівників \_\_\_\_\_ сільської ради згідно переліку (Додаток 1).
2. Здійснювати оплату періоду простою у розмірі 2/3 посадового окладу відповідних працівників (П.І.Б. та посада відповідної посадової особи).
3. Контроль за виконанням цього розпорядження покласти на \_\_\_\_\_ (П.І.Б. та посада відповідної посадової особи).

**Начальник \_\_\_\_\_ сільської**

**військової адміністрації**

**(підпис)**

\_\_\_\_\_

## 10. ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ ОМС ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ, НА ТЕРИТОРІЇ ЯКОЇ УТВОРЕНО ВА НП

**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 збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (абз. 1 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136).

Слід звернути увагу, що призупинення дії трудового договору з працівником ОМС – це винятковий засіб збереження трудових відносин. **Роботодавцю у бюджетній сфері** цей механізм **за власною ініціативою допустимо використовувати у крайньому випадку** – якщо застосувати інші засоби (переведення на іншу посаду, відпустку, у т.ч. без збереження заробітної плати, простій) неможливо.

Порівняємо правові підстави для оголошення простою та призупинення дії трудового договору, визначені законодавцем:

<b>Підстави для</b>	
<b>оголошення простою</b> (ч. 1 ст. 34 КЗпП)	<b>призупинення дії трудового договору</b> (абз. 1 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136)
<b>необхідність зупинити роботу викликана</b>	
відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами	збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором

**Тобто**, тільки у разі неможливості виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, доцільно використовувати інструмент призупинення дії трудового договору.

**Наприклад**, якщо працівник ОМС працює дистанційно, доцільно аби він з певною періодичністю підтверджував своє місцезнаходження на підконтрольній Україні території. Це, очевидно свідчитиме про те, що роботодавець може виконувати передбачені законом та трудовим договором обов'язки, зокрема з оплати праці працівника чи забезпечення його особистої безпеки. Є чимало випадків, коли уповноважені особи роботодавця своїми розпорядчими актами передбачають, що певні категорії працівників бюджетної сфери з певною періодичністю надсилають зі своїх телефонів геолокаційні дані, які підтверджують місце перебування особи на підконтрольній території. У період воєнного стану таке обмеження особистих прав працівника допустиме, якщо воно належним чином вмотивоване. Адже відповідні працівники мають доступ до інформації, неконтрольоване поширення якої може створити небезпеку як для самого працівника, так і для великої кількості інших осіб чи для об'єктів інфраструктури. Тому цілком допустимі ситуації, коли уповноважена особа роботодавця приймає рішення про застосування саме призупинення дії трудового договору, а не простою. Головне, щоб таке рішення мало під собою реальні підстави для застосування.

Згідно з абз. 2 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136 призупинення дії трудового договору може здійснюватися **за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану**. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

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.

У разі отримання начальником ВА НП повноважень, передбачених ч. 2 ст. 10 Закону № 389, призупинення дії трудового договору з працівниками відповідних ОМС оформлюється розпорядженням начальника ВА НП.

**Важливо!** Ще раз нагадуємо, що призупинення дії трудового договору не може обумовлюватись тільки самою відсутністю вакансій для працівника у межах тимчасової структури – для таких випадків застосовуємо простій (див. п. 2 ч. 2 ст. 10 Закону № 389).

У розпорядженні начальника ВА НП про призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану зазначається інформація про:

- 1) причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки;
- 2) спосіб обміну інформацією протягом призупинення дії договору;
- 3) строк призупинення дії трудового договору;
- 4) кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників;
- 5) умови відновлення дії трудового договору.

**Увага!** Якщо цей інструмент застосовується уповноваженою особою ОМС після утворення ВА НП, але до моменту передачі начальнику ВА НП функцій місцевої ради, виконкому або мера, розпорядчий акт про застосування цього інструменту має бути погоджений з начальником ВА НП. Якщо ВА НП на відповідній території не утворена – до начальника районної військової адміністрації. У випадку призупинення дії трудового договору з посадовими особами обласних рад (крім Луганської та Донецької області) начальнику відповідної ОВА (див. абз. 2 ч. 2 ст. 13 Закону № 2136). Оскільки повноваження обласних та районних рад Донецької та Луганської області з моменту введення воєнного стану 24.02.2022 р. перейшли до відповідних районних та обласних військових адміністрацій в силу закону (див. ч. 3 ст. 10 Закону № 389) – такі рішення приймають відповідні адміністрації.

**Працівник може оскаржити** розпорядження начальника ВА (уповноваженої особи ОМС) про застосування призупинення дії трудового договору згідно до ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (Державна служба України з питань праці), або його територіального органу. Цей орган, вивчивши зміст розпорядження та підстави для його видання, за погодженням з відповідною військовою адміністрацією може внести припис про скасування відповідного розпорядження або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом. Цей припис є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня його отримання.

Припис може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

## 11. ЗУПИНЕННЯ ДІЇ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

Статтею 11 Закону № 2136 роботодавцю надано можливість на період воєнного стану зупиняти дію окремих положень колективного договору за власною ініціативою. Закон не визначає, дія яких саме положень колективного договору може бути зупинена за ініціативи роботодавця та жодним чином не зобов'язує роботодавця здійснювати «ревізію» положень колективного договору. Проте, такою можливістю роботодавець може скористатися у разі коли, наприклад, колективний договір містить положення, які роботодавець під час дії воєнного стану об'єктивно виконати не має можливості (надання додаткових пільг, компенсацій працівникам, матеріальне та інше заохочення тощо).

Щоб розуміти як на практиці роботодавець може використати цю норму Закону, необхідно згадати порядок укладення колективних договорів.

Згідно ст. 12 КЗпП сторонами колективного договору є сторона роботодавця (суб'єкт - власник або уповноважений ним орган чи особа) та сторона працівників (суб'єкт - первинна профспілкова організація, а в разі відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники).

Відповідно до ст. 14 КЗпП укладенню колективного договору передують колективні переговори. Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються Законом України «Про колективні договори і угоди».

Як визначено ст. 14 згаданого Закону, зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою.

Так, у період дії воєнного стану перевага є у застосуванні норм Закону № 2136 - роботодавець вправі зупинити дію окремих положень колективного договору за своєю ініціативою. Однак, у своєму Коментарі<sup>12</sup> до Закону № 2136 Мінекономіки висловило позицію щодо доцільності проведення роботодавцем консультацій зі стороною працівників перед прийняттям такого рішення та інформування її про прийняте рішення.

Таким чином, за потреби зупинення дії окремих положень колективного договору з працівниками відповідного ОМС, начальник ВА НП, у разі здійснення ним повноважень відповідного сільського, селищного, міського голови згідно з ч. 2 ст. 10 Закону № 389, вправі прийняти таке рішення без консультацій зі стороною працівників, обов'язковість проведення яких не передбачено Законом № 2136.

12 <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu>



#### ДІЗНАТИСЯ БІЛЬШЕ:

- Програма Ради Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні»
- Центр експертизи доброго врядування Ради Європи

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Рада Європи є провідною правозахисною організацією континенту. До її складу входять 46 держав-членів, 28 з яких є членами Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи підписали Європейську конвенцію з прав людини – договір, спрямований на захист прав людини. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням Конвенції в державах-членах.