



## LEGAL ALERT

### Праця в умовах карантину

За більш детальною інформацією звертайтеся, будь-ласка, до автора:

**Марія Фельмецгер**  
Старша юристка  
maria.felmetsger@legalhouse.group  
044 451 74 89

Карантин поставив перед всіма роботодавцями питання про врегулювання трудових відносин з працівниками в нових умовах:

- закриття деяких видів підприємств;
- працівники не можуть добратись на роботу або вимушені знаходитись вдома на самоізоляції;
- доступу до офісних приміщень немає;
- доходів не достатньо для виплати заробітних плат.

#### Нові закони для трудових відносин в період карантину

**17.03.2020 року Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби (COVID-19)»**

- відпустка без збереження заробітної плати на весь період карантину за бажанням працівника;
- надання щорічної оплачуваної відпустки за бажанням працівника;
- надав дозвол на виконання трудових обов'язків вдома
- надав можливість роботодавцям на період карантину відправляти працівників за їх бажанням у відпустку та дозволяти виконання трудових обов'язків вдома.

**30.03.2020 року законопроект № 3275 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)»**

#### Законопроект №3275 Зміни в трудовому законодавстві



##### Введено поняття дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму трудового часу:

- такі режими дозволено вводити **наказом (розпорядженням)** працедавця без обов'язкового переукладення трудових договорів;
- **Гнучкий режим трудового часу** може передбачати фіксований час перебування на роботі, змінний час, коли працівник сам вирішує періоди роботи і час для відпочинку та харчування;
- встановлено винятки, на яких підприємствах гнучкий час, **як правило**, не застосовується, зокрема, **торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту, інше;**
- **Дистанційна (надомна) робота** - зазначений режим передбачає виконання роботи працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, але поза приміщенням роботодавця. Загальна тривалість робочого часу повинна не перевищувати 40 годинного робочого тижня і на працівників не розповсюджуються правила внутрішнього трудового розпорядку.
- дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, якщо інше не буде визначено в трудовому договорі.



**2. Період простою на підприємстві, не з вини працівника, в тому числі в період карантину, має оплачуватися не нижче ½ тарифної ставки.** Період простою з вини працівника не оплачується.



**3. Закон встановив порядок звернення роботодавців за компенсаціями виплати допомоги по частковому безробіттю.**

##### Хто має право на компенсацію?

Малі та середні підприємства, які не мають заборгованості по виплаті заробітних плат та внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом останніх 5 років, та на яких офіційно зупинено (скорочено) виробництво у зв'язку із проведенням заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України

##### За який період надається компенсація?

За період проведення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України

##### В які строки необхідно подати документи до центра зайнятості?

У роботодавця є **30 календарних днів** з дня зупинення (скорочення) виробництва

##### Куди звертатися?

До центра зайнятості за місцем реєстрації підприємства як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

##### Строк винесення рішення?

Рішення про надання зазначеної допомоги приймається центром зайнятості на регіональному рівні протягом **трьох робочих днів** з дня подання роботодавцем відповідних документів.

##### Які документи потрібно подати?

Щоб отримати компенсацію, роботодавець має подати до центру зайнятості:

- Заяву;
- копію наказу із зазначенням дати зупинення (скорочення) виробництва та переліком заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України;
- перелік працівників (тільки тих, що працюють за трудовими договорами);
- довідку про відсутність заборгованості з виплати зарплат та ЄСВ.

##### Як розраховується допомога?

Допомога по частковому безробіттю встановлюється **за кожен годину, на яку працівникові було скорочено тривалість робочого часу із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу)**, встановленої працівникові відповідного розряду.

**Розмір допомоги визначається виходячи з фінансових можливостей Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (надалі – «Фонд») і не може перевищувати розміру мінімальної заробітної плати.**

##### Хто має право на отримання допомоги?

Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які відпрацювали на підприємстві шість місяців протягом останнього року, сплачували страхові внески та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць.

##### Як виплачувати допомогу?

Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року.



Кабінет Міністрів України **має право тимчасово призупинити видачу дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, в тому числі в окремих регіонах чи на окремі види діяльності.**



**Legal House**

**Надаємо допомогу та супровід  
Чекаємо на ваші запитання**

+38 044 451 74 89

Вознесенський узвіз 23 В, оф. 18-19, Київ Україна  
office@legalhouse.group

[Unsubscribe](#)

