**ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ**

**ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ**

**УКРАЇНИ**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

майдан Незалежності, 2, м. Київ, 01001, тел. (044) 205-74-00

п/р №UA893003460000026006016821501, АТ «АЛЬФА-БАНК» у м. Києві, код ЄДРПОУ 22907309

[www.ppdu-ua.org](http://www.ppdu-ua.org), електронна пошта: profsgos@ua.fm

27.04.2022 № 45

 **Комітет Верховної Ради України**

 **з питань соціальної політики та захисту**

**прав ветеранів**

**Шановна пані Голово Комітету!**

**Шановні народні депутати, члени Комітету!**

 Професійна спілка працівників державних установ України (далі-Профспілка) зверається до Вас з невідкладним проханням щодо доопрацювання проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (реєстр. № 7251 від 05 квітня 2022 року), з врахуванням наступного.

 Профспілка підтримує всі законодавчі ініціативи, спрямовані на вирішення значних проблем, пов’язаних з ефективною організацією трудових відносин у воєнний час. Разом з тим, звертаємо увагу на те, що:

1.До проекту одночасно включені положення, які регулюють тр**у**дові відносини, як у період воєнного стану, так і ті, що діятимуть – як під час воєнного стану, так і після його припинення чи скасування. Профспілка вважає, що питання, які стосуються положення постійного характеру, доцільно вирішувати у окремому проекті, оскільки це дозволить розглянути їх ретельніше (тим більш, що частина цих положень зачіпає трудові права та соціальні гарантії працюючих), залишивши у проекті лише питання, які є актуальними в умовах воєнного стану, які на даний момент розглядаються в особливому порядку.

 2. Частиною третьою статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№2136) 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](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n299) статті 26 Закону України «Про відпустки»». З огляду на таку норму, важливо забезпечити зарахування згаданого періоду до страхового стажу державного службовця. У зв'язку із цим, Профспілка пропонує частину третю статті 12 Закону
№ 2136 доповнити абзацом, яким зобов'язати роботодавця протягом періоду дії воєнного стану здійснювати сплату мінімального страхового внеску на час перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати.

3. Доповнення потребують зміни до статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), що стосуються можливості посвідчення факту припинення трудових відносин відповідним центром зайнятості. Запропоновані зміни передбачають застосування такого порядку виключно у разі смерті фізичної особи, яка використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.

 Проте, такі зміни мають поширюватись і на випадки, коли працівник не може отримати наказ про своє звільнення та необхідний запис до трудової книжки, а відповідні відомості не внесено до Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування.

 Зокрема, через те, що підприємство зруйноване, документація втрачена, територія місцезнаходження підприємства окупована, а зв’язок з керівництвом відсутній. Враховуючи, що під час воєнного стану такі випадки можуть бути непоодинокі, відповідне положення змін має бути доповнено нормою про те, що працівник може звернутись до районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості незалежно від місця його проживання для засвідчення факту припинення трудових відносин, яке відбулось під час дії особливого періоду, або для оформлення припинення трудових відносин за власною ініціативою на підставах передбачених законодавством.

4. У проекті пропонується вилучити із КЗпП норму (зміни до ст. 81 КЗпП), яка зберігає за працівником право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи або грошову компенсацію за не використані дні щорічних відпусток.

 Відповідно передбачається виключення аналогічних положень із інших положень КЗпП (ст. 83) та Закону України «Про відпустки» (ст. ст. 9, 10, 24). Внаслідок чого, використання такої підстави припинення трудового договору як переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію (п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП) фактично втратить сенс для працівника, оскільки у цьому випадку він не зможе отримати грошову компенсацію за невикористану відпустку, а до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, йому не буде зарахований час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

 Крім того, пропонується зменшити тривалість додаткової щорічної оплачуваної відпустки учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917- 1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув’язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, з 14 до 7 календарних днів (зміни до ст. 77-2 КЗпП, ст. ст. 12, 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», ст. 16-2 Закону України «Про відпустки»). Це щ мотивується «збільшенням категорій осіб, які мають право на використання зазначеної відпустки» (п. 3 пояснювальної записки).

Профспілка наголошує, що такі зміни є суттєвим скороченням існуючих соціальних гарантій, насамперед щодо скорочення терміну додаткової відпустки саме учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, зважаючи на їх роль у відсічі збройній агресії Російської Федерації, забезпечені оборони України, захисті населення та інтересів держави, яке до того ж може мати негативний ефект.

Профспілка зауважує, що вищезгадані зміни з огляду на те, що їх запровадження не пов’язується із періодом введеного в Україні воєнного стану, порушують гарантії Конституції України у частині права кожного, хто працює, на відпустку (ст. 45) та ч. 2 ст. 22, згідно з якою при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

5. Явним порушенням балансу між інтересами роботодавця і працівника, Профспілка вбачає пропозицію проекту щодо того, що «заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором» (зміни до ст. 115 КЗПП, ст. 21 Закону України «Про відпустки»).

Такі зміни аргументовані метою «приведення у відповідність з урахуванням норм Конвенції МОП № 132 та взятим на себе зобов’язанням» (п. 3 пояснювальної записки). Проте, чинними нормами вже передбачено, що заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки, що не порушує вимогу Конвенцій МОП № 132, якою визначено, що «суми, що належать до виплати» «виплачуються зацікавленій особі до відпустки», а конкретизує її на користь працівника.

 Запровадження ж умови «якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором», створює можливість нівелювання міжнародних трудових стандартів як у законодавстві, так і у вказаних договорах.

6. Також запропоновані законопроектом № 7251 обмеження застосування норм Закону України «Про державну службу», не враховують особливості вступу, проходження та припинення державної служби в окремих державних органах, що регулюються спеціальним законодавством, у тому числі відповідними законами України.

Враховуючи викладене, звертаємось до Комітету з проханням врахувати нашу позицію щодо проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (реєстр. № 7251 від 05 квітня 2022 року, та не допустити прийняття змін щодо звуження трудових прав та соціальних гарантій, в порушення ст.22 Конституції України.

**Голова Профспілки Юрій ПІЖУК**