

**МЫ ДЕЛАЕМ ЮРИДИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ
И ОСВЕДОМЛЁННОСТЬ В ПРАВОВОЙ
СФЕРЕ ДОСТУПНЫМИ ШИРОКОМУ КРУ-
ГУ ЛИЦ РАДИ ОБЩЕСТВЕННОГО БЛАГА**



ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ВО ВРЕМЯ ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ

Все сферы жизни общества во время военного положения в стране претерпевают сильные изменения. Безусловно, трудовые отношения являются той сферой, которая самым сильным образом подвержена этим корректировкам. С первых месяцев Специальной военной операции России Верховная Рада Украины приняла ряд законопроектов, регламентирующих трудовые отношения во время военного положения. Основные из них - законы №7160 и №7251 (об упрощенном разрыве трудовых договоров во время военного положения), №5371 (внедрении договорного режима трудовых отношений для малого и среднего предпринимательства) и №5266 (о коллективных договорах).

Принятый в марте 2022 года закон №7160, регламентирующий вопросы труда в условиях военного положения, фактически отменил КЗОТ на время войны и существенно ухудшил условия труда для людей.

К примеру, работодатели могут вводить 60- часовую трудовую неделю с одним выходным, отменять плановые отпуска, а зарплаты платить по "возможности", в том числе, аж после войны. Кроме того, он предоставляет возможность работодателю увольнять работника во время больничного или отпуска, а также дает право на "быстрый" разрыв трудовых договоров.

Также работодателям разрешили переводить людей на другие работы (не прописанные в договоре) без их согласия. Один из пунктов — о том, что работодатель может увольнять человека в период его временной нетрудоспособности или отпуска.

Плюс работодатели смогут устанавливать пяти или шестидневную рабочую неделю по своему усмотрению, а общая ее продолжительность может достигать 60 часов, останавливать выплату зарплаты, если ее невозможно выплатить из-за войны, останавливать действие трудового договора и т.д.

По трудовым договорам — ключевые изменения. Фактически работодателям разрешили разры-



вать их в любой момент, уведомив об этом сотрудников за 10 дней.

Ранее, напомним, предприятие могло разорвать контракт или изменить его пункты в случае существенных изменений условий труда (к примеру, банкротства или ликвидации). Но об этом работника нужно было предупредить не менее чем за 2 месяца, выплачивая при этом зарплату.

Теперь же для увольнения узаконили две причины. Первая — ликвидация предприятия, его уничтожение вследствие боевых действий. На первый взгляд, это действительно веская причина расторже-

ния трудовых договоров, ведь работать людям фактически негде.

Но тут есть нюансы. "Нигде не прописано, что значит уничтожение предприятия вследствие боевых действий и как этот факт будет фиксироваться. К примеру, если уничтожены склады или часть производства, это считается уничтожением или нет?"

Ведь как юридическое лицо предприятие продолжает существовать", — говорит глава адвокатского объединения "Кравец и партнеры" Ростислав Кравец.

Продолжение. Начало на стр. 1

Вторая причина для расторжения трудового договора еще более размыта — увольнение может происходить по “инициативе” работодателя. В том числе, во время отпуска или больничного работника (исключения — отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком).

Для расторжения трудового договора и увольнения теперь нужно только уведомить человека за 10 дней и выплатить ему выходное пособие в размере не менее одной месячной зарплаты. Если человек находится в зоне боевых действий, на оккупированной территории, выехал в другие регионы и физически не может попасть на работу, его могут не увольнять, но временно заменить другим работником.

Отметим, что разрыв трудового договора упростили не только для работодателей, но и для работников. В частности, в указанном законе прописано, что работник в связи с ведением боевых действий в районе, где расположены предприятие, учреждение или организация, угрозой его жизни и здоровью, может расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе без двухнедельного срока предупреждения (кроме принудительных работ и работ на объектах критической инфраструктуры).

То есть, можно увольняться без двухнедельной отработки. Но, соответственно, и зарплаты за эти 14 дней работник не получит, в том числе, если напишет заявление на

увольнение “по собственному желанию” под давлением руководства.

В законе №7160 (статья 13) прописано также такое понятие, как приостановка трудового договора, которого ранее в Украине не было. Сказано об этом так:

“1. Приостановление действия трудового договора — это временное прекращение работодателем обеспечения работника работой и временное прекращение работником выполнения работы по заключенному трудовому договору. Действие трудового договора может быть приостановлено в связи с военной агрессией против Украины, что исключает возможность предоставления работы. Приостановление действия трудового договора не влечет прекращения трудовых отношений.

2. Приостановление действия трудового договора работодатель и работник по возможности должны уведомить друг друга любым доступным способом.

3. Возмещение заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат работникам на время приостановления действия трудового в полном объеме возлагается на государство, осуществляющее военную агрессию против Украины”.

“Фактически это нововведение позволяет работодателю поставить на паузу отношения с работником. Изначально предполагалось, что к этому инструменту предприятия будут прибегать в случае абсолютной невозможности

предоставления и выполнения работы. Однако, как показывает первая практика применения нового законодательства, работодатели идут на “заморозку” трудовых контрактов, прикрываясь общими фразами об уменьшении объема работ.

Есть также “фильтрация” персонала — одним работникам объявляют простой с оплатой согласно статьи 113 КЗоТ, а другим — приостанавливают трудовые договора (зачастую это касается тех, кто покинул населенный пункт).

В ИЮЛЕ 2022 ГОДА БЫЛ ПРИНЯТ ЗАКОНОПРОЕКТ №7251, КОТОРЫЙ СГЛАЖИВАЕТ САМЫЕ СКАНДАЛЬНЫЕ НОРМЫ ОБ УВОЛЬНЕНИЯХ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ПРЕДЫДУЩИМИ ЗАКОНАМИ. НО В ТО ЖЕ ВРЕМЯ ДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЯМ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРИЧИНЫ УКАЗАТЬ СОТРУДНИКУ НА ДВЕРЬ.

Главное изменение — по трудовым договорам.

“Процедура их приостановки будет более регламентированной, чем сейчас. Так, нужно будет согласовывать этот вопрос с местной военно-гражданской администрацией, а она может и не дать разрешение на то, чтобы оставить людей без работы.

Также прописаны дополнительные требования к приказу о приостановке трудового соглашения, его типовая форма должны быть утверждена профильным министерством”, — отмечает эксперт по трудовому праву В.Дудин.



ТРУДОВЫЕ РЕФОРМЫ ВОЕННОГО ВРЕМЕНИ: КАКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ПРИНЯЛИ ДЕПУТАТЫ ПРОЕКТОМ № 7251

Одним из важных этапов регулирования трудовых отношений в условиях военного времени в Украине стало принятие 01.07.2022 года Закона Украины «О внесении изменений в некоторые законы Украины относительно оптимизации трудовых отношений».

Ниже предлагаем ознакомиться с обзором основных изменений, которые вносятся этим законом.

1. изменения в увольнении работников

1.1 Расширение перечня оснований прекращения трудового договора и его расторжения по инициативе работодателя Законодателем была дополнена ст. 36 Кодекса законов о труде Укра-

прекращения трудового договора считается день подачи такого заявления. В этот же день центр занятости сообщает о прекращении трудового договора Пенсионный фонд Украины и Государственную налоговую службу Украины, которые вносят соответствующие данные в свои электронные реестры.

(2) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим.

Хотя такого основания для прекращения трудового договора в КЗоТ не существовало раньше, такая ситуация довольно часто имела место и до войны, и работодатели в таких ситуациях руководствовались нормами Гражданского кодекса Украины. Следовательно, законодатель фактически заполнил про-

трудового договора по инициативе работодателя - невозможность обеспечения работника работой, определенной трудовым договором, в связи с уничтожением (отсутствием) производственных, организационных и технических условий, средств производства или имущества работодателя в результате боевых действий при условии, что работника невозможно перевести с его согласия на другую работу. При увольнении работников по этому основанию им будет выплачиваться выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

При этом, законодателем был определен упрощенный порядок расторжения трудового договора по этому основанию, который будет предусматривать, что работодатель обязан не



ины (далее - «КЗоТ») новыми основаниями для прекращения трудового договора, среди которых:

(1) смерть работодателя - физического лица или вступление в законную силу решения суда о признании его безвестно отсутствующим или об объявлении его умершим.

В связи с этим, установлен и особый порядок увольнения в таком случае - через центры занятости, в которые работники могут подать заявление о прекращении трудового договора на этом основании. В таком случае датой

бел, который существовал в трудовом законодательстве уже долгие годы. Законом № 2244-IX также был изменен порядок выплаты денежной компенсации за неиспользованные дни отпусков в случае смерти работника: такая компенсация выплачивается членам семьи такого работника, а в случае их отсутствия - входит в состав наследства.

(3) отсутствие работника на работе и информации о ее причинах более 4 месяцев подряд.

Также была дополнена ч. 1 ст. 41 КЗоТ новым основанием для расторжения

позднее, чем за 10 календарных дней до запланированной даты увольнения осуществить персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении, предоставить информацию об этом первичным профсоюзным организациям (при наличии), а в случае массового высвобождения работников уведомить государственную службу занятости о запланированном высвобождении работников, а также в течение 5 календарных дней провести консультацию с работниками.

Продолжение. Начало на стр. 3

1.2 Изменения в порядке оформления увольнения работников. Отныне работодатель в день увольнения будет обязан, среди прочего, предоставлять работнику письменное уведомление о начисленных и выплаченных ему суммах при увольнении. В таком уведомлении нужно будет указывать отдельно каждый вид выплаты: основная и дополнительная заработная плата, поощрительные и компенсационные выплаты, другие выплаты, на которые работник имеет право согласно условиям трудового договора и действующего законодательства.

При этом, в случае наличия спора относительно размера начисленных сумм работодатель в любом случае должен в день увольнения работника выплатить ему сумму, которая не оспаривается, а по поводу выплаты других спорных сумм работник может обратиться в суд в 3-месячный срок

ко месяцев практики применения норм этого Закона возникла необходимость в их усовершенствовании, что народные депутаты и сделали путем принятия Закона № 2244-IX.

2.1 Предупреждение работников об изменениях существенных условий труда во время военного положения

Предыдущая редакция ст. 3 Закона № 2136-IX предусматривала, что в период действия военного положения нормы ч. 3 ст. 32 КЗоТ и других законов относительно уведомления работника об изменении существенных условий труда не применяются. Зато Законом № 2244-IX предусмотрено, что работодатель должен уведомлять работников об этом, но не позднее, чем до введения таких условий.

В частности, эти положения касаются изменений относительно условий оплаты труда в сторону ухудшения, по поводу необходимости уведом-

чего времени работников в период военного положения не может превышать 60 часов в неделю, а для работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 50 часов в неделю. При этом, эти положения распространялись на всех работников.

Согласно новым изменениям нормальная продолжительность рабочего времени в период действия военного положения может быть увеличена работодателем только для работников, занятых на объектах критической инфраструктуры (кроме несовершеннолетних), до 60 часов в неделю, а для работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени - до 40 часов в неделю. Также законодатель прямо определил в новой редакции ст. 6 Закона № 2136-IX, что оплата труда ра-



со дня получения им письменного уведомления об указанных суммах.

2. изменения в организации трудовых отношений в условиях военного положения. На период действия военного положения законодатель определил определенные особенности регулирования трудовых отношений, приняв 15.03.2022 года

Закон Украины № 2136-IX «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения» (далее - «Закон № 2136-IX»). За несколь-

ления о которых существовала неопределенность в связи с тем, что предыдущая редакция ст. 3 Закона № 2136-IX, в отличие от новой, не содержала ссылки на ст. 103 КЗоТ Украины, которая определяет для работодателя обязанность уведомления о таких изменениях за 2 месяца.

2.2 Изменения в продолжительности рабочего времени

Предыдущая редакция ст. 6 Закона № 2136-IX предусматривала, что нормальная продолжительность рабо-

ботников, которым была увеличена нормальная продолжительность рабочего времени, должна осуществляться в размере, увеличенном пропорционально увеличению нормы труда.

Кроме того, работодателю было разрешено по собственному усмотрению устанавливать 5- или 6-дневную рабочую неделю без соответствующего решения военного командования вместе с военными администрациями, как это ранее предусматривала ч. 3 ст. 6 Закона № 2136-IX.

Продолжение на стр. 5



Продолжение. Начало на стр. 3-4

2.3 Изменения в продолжительности и порядке предоставления отпусков

Предыдущая редакция ст. 12 Закона № 2136-IX ограничивала на период военного положения продолжительность основного ежегодного отпуска для всех работников 24 календарными днями.

Законом № 2244-IX предусматривается, что предоставление работнику такого отпуска может быть ограничено по решению работодателя продолжительностью 24 календарных дня за текущий рабочий год, что должно решить вопрос с предоставлением отпусков тем категориям работников, которые по закону имеют продолжительность основного ежегодного отпуска более 24 календарных дней, в частности, педагогическим, научно-педагогическим работникам и научным работникам. Также новой редакцией ст. 12 Закона № 2136-IX на период действия военного положения было:

- предоставлено работодателю право отказать работнику в предоставлении неиспользованных дней ежегодного отпуска;
- приостановлено действие предусмотренной ч. 5 ст. 80 КЗоТ, ч. 5 ст. 11 Закона Украины «Об отпусках» запрет на непредоставление ежегодных отпусков полной продолжительности в течение 2 лет подряд, а также непредо-

ставление их в течение рабочего года несовершеннолетним лицам и работникам, имеющим право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями или с особым характером труда, а также действие временных ограничений по использованию работником неиспользованной части ежегодного отпуска, предусмотренных в ч. 7 ст. 79 КЗоТ, ч. 2 ст. 12 Закона Украины «Об отпусках»; запрещено использование работником неиспользованных дней ежегодного отпуска в случае его увольнения, в таком случае ему выплачивается денежная компенсация; обязано работодателя предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, выехавшим за пределы Украины или получившим статус внутренне перемещенного лица, по их заявлениям, но на срок не более 90 календарных дней, что призвано защитить работников от возможного прекращения трудового договора работодателем на основании п. 8-3 ст. 36 КЗоТ Украины или по другим основаниям.

2.4 Уточнение процедуры приостановления действия трудового договора Законом № 2244-IX конкретизирована процедура оформления приостановления действия трудового договора, которая вызвала много вопросов после принятия Закона № 2136-IX, в частности, было предусмотрено, что:

- приостановление действия трудово-

го договора осуществляется по инициативе одной из его сторон на срок не более, чем период действия военного положения и оформляется приказом работодателя, в котором указывается информация о данных работников, с которыми приостанавливаются трудовые договоры, причины приостановления действия трудового договора и условия его восстановления, способ обмена информацией, срок приостановления; работодатель обязан уведомить работника о необходимости приступить к работе за 10 календарных дней до возобновления действия трудового договора в случае принятия им решения об отмене приостановления его действия до прекращения или отмены военного положения; приказ работодателя о приостановлении действия трудового договора может быть обжалован в Гоструда, при этом, без ограничения срока для такого обжалования, что должно защитить работников от необоснованного приостановления действия трудового договора, что имело место после вступления в силу Закона № 2136-IX. По результатам рассмотрения жалобы Гоструда может внести работодателю предписание об отмене соответствующего приказа или об устранении нарушения законодательства о труде другим путем, что является обязательным к исполнению в течение 14 календарных дней со дня его получения.

Продолжение на стр. 6

Продолжение. Начало на стр. 3-5

Такое предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 календарных дней, но, при этом, законодатель не уточнил, с какого момента должен отсчитываться этот срок, что в будущем может вызвать споры о соблюдении работодателем срока обжалования.

В то же время, пока так и нет четкого понимания относительно порядка возмещения работникам заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат работникам на время приостановления действия трудового договора.

2.5 Введение проведения Гоструда внеплановых проверок С целью оперативной защиты прав работников в период действия военного положения законодатель решил возобновить проведение внеплановых проверок работодателей в следующих случаях: по заявлениям работников или профсоюзов по вопросам соблюдения требований Закона № 2136-IX, выявления неоформленных трудовых отношений и законности прекращения трудовых договоров; при наличии оснований, определенных абзацами

выданных после 01.05.2022 года. В то же время, для работодателей, которые будут выполнять в полном объеме и в установленный срок предписания об устранении нарушений, выявленных при осуществлении внеплановых проверок, штрафы, предусмотренные в ст. 265 КЗоТ, не будут применяться. 3. другие законодательные изменения.

Среди других, однако не менее существенных изменений в трудовое законодательство также считаем необходимым выделить следующие:

- упрощен порядок документооборота по трудовым вопросам путем допущения ознакомления работников с выданными работодателем документами с использованием определенных в трудовом договоре средств электронной коммуникации с наложением электронной подписи или другим альтернативным способом, согласованным в трудовом договоре.

Также на период действия военного положения предоставлена работодателю и работнику возможность договориться о ведении коммуникации в электронной форме, что должно

232 КЗоТ Украины - 3 месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в случае, если спор касается выплаты сумм, причитающихся работнику при увольнении - 3 месяца со дня получения им от работодателя письменного уведомления о суммах, начисленных и выплаченных ему при увольнении.

Также предусмотрено, что в случае пропуска по уважительным причинам сроков для обжалования в суд незаконного увольнения и/или проведения выплат при увольнении такие сроки могут быть восстановлены судом, но в случае, если со дня получения копии приказа об увольнении или письменного уведомления о суммах, начисленных и выплаченных работнику при увольнении, прошло не более одного года;

- отменено сохранение среднего заработка за работниками, призванными на военную службу; изменены правила выплаты заработной платы работникам за все время ежегодного отпуска: ранее она должна была выплачиваться не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, а со вступлением в силу Закона № 2244-IX - она будет выплачиваться до начала отпуска, если



5, 8-10 ч. 1 ст. 6 Закона Украины «Об основных принципах государственного надзора (контроля) в сфере хозяйственной деятельности»; по обращению Киевской городской военной администрации или областной военной администрации; в связи с невыполнением субъектом хозяйствования предписаний об устранении нарушений требований законодательства,

упростить процессы решения любых вопросов с работниками, которые выехали со своего места жительства;

- отменена возможность обращения работника в суд с иском о взыскании причитающейся ему заработной платы без ограничения каким-либо сроком, теперь для этих целей действует общий срок, определенный в ч. 1 ст.

иное не будет предусмотрено трудовым или коллективным договором.

Подытоживая, можем отметить, что несмотря на некоторые неоднозначные положения, которые вызвали резонанс в обществе, в целом Закон № 2244-IX несколько сгладил ранее принятые нововведения и несколько снизил градус недовольства населения ими.

ПРИНЯТЫЙ ЗАКОН О ТРУДЕ № 5371: ОЧЕРЕДНОЕ БЕЗУМИЕ И ПРЕСТУПЛЕНИЕ ВЛАСТЕЙ

Принятый парламентом и подписанный президентом Зеленским законопроект 5371 вызвал широкое негодование простого народа, а также ряда профсоюзных организаций, защищающих права работников. Против законопроекта выступили Международная конфедерация профсоюзов (ИТUC) и Европейская конфедерация профсоюзов (ЕТUC). И даже АФТ-КПП, которая редко реагирует на такого рода ситуации в разных частях мира.

Ключевые позиции, с которыми несогласны и против которых активно протестовали профсоюзные организации:

- этот законопроект фактически изпод действия Трудового кодекса работников предприятий со штатом менее 250 человек. А эти компании составляют более 80% от общего числа предприятий на Украине. Этот антинародный закон лишил рабочих возможности заключать коллективные договоры с работодателями, перенес всю сферу трудового регулирования на индивидуальные трудовые договоры, в то время как коллективные трудовые договоры в соответствии с действующим трудовым законодательством Украины заключают профес-

инских компаний является не только вопиющим неолиберализмом и беспределом в отношении к работникам наемного труда, но и нарушением ряда международных конвенций Меж-



дународной организации труда (МОТ). Это также развязывает нанимателям руки для того, чтобы максимально раздробить крупные компании на множество более мелких, чтобы вывести их изпод действия Трудового кодекса и покончить с надежной государственной защитой прав трудящихся. Содержание индивидуальных трудовых договоров в условиях военных действий будет зависеть исключительно от воли работодателя. В нынешней ситуации

видуальные трудовые договоры в любое время и без объяснения причин. - Принятый законопроект лишил профсоюзы возможности блокировать увольнения рабочих и профсоюзных активистов, борющихся за права трудящихся на предприятиях. Теперь любая попытка защитить трудовые права рабочих будет немедленно влечь за собой увольнение активистов, при этом профсоюзы будут уже лишены права их защищать.

В статье 22 Конституции Украины четко указано, что внесение изменений в действующие законы не должно предусматривать ограничение содержания и объема существующих прав и свобод.

Однако олигархических заказчиков этого законопроекта не волновали требования Конституции и права наемных работников. Ряд организаций организовали сбор подписей протеста политиков и профсоюзных лидеров во многих странах мира против данных изменений условий труда на Украине.

Однако Зеленский грубо проигнорировал мнение мировой общественности и подписал закон, ини-



сиональные союзы, уполномоченные трудовые коллективы и работодатели.

- Уничтожение коллективных договоров для подавляющего сегмента укра-

рабочие будут вынуждены мириться с худшими условиями труда, даже самыми драконовскими и бесчеловечными. Кроме того, работодателям предоставлено право расторгать инди-

цированный в парламенте его политической партией по предложению одного из ее самых одиозных лидеров – Галины Третьяковой.

КАК ЗАЩИЩАТЬ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА

Трудовые права являются одними из важнейших прав человека. Они регулируют отношения между работодателями и работниками, обеспечивая защиту для обеих сторон. Но что делать, если ваши трудовые права были нарушены? Какие существуют механизмы защиты? Рассмотрим подробнее, что делать работнику в случае нарушений его трудовых прав.

ВНЕСУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Письменное обращение к работодателю может быть первым шагом в защите ваших трудовых прав. Вы имеете право описать свои претензии, просить объяснения или требовать выплаты заработной платы. Прежде всего работник имеет возможность самостоятельно или при участии профсоюзной организации, представляющей его интересы, урегулировать спор при переговорах с работодателем. Если таким путем урегулировать спор не удалось, можно обратиться в комиссию по трудовым спорам.

ЧТО ТАКОЕ КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ?

Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров. КТС избирается общим собранием трудового коллектива с числом работающих не менее 15 человек. Если на предприятии работает менее 15 человек, КТС не создается, и работник имеет право обратиться с заявлением о разрешении трудового спора непосредственно в суд. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о

нарушении своего права,
- в спорах о выплате причитающейся ему заработной платы - без ограничения каким-либо сроком.

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ КТС

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления. Споры должны рассматриваться в присутствии работника, подавшего заявление, представителей работодателя. От имени работника может выступать представитель профсоюзного органа или адвокат. КТС принимает решение большинством голосов. Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику и работодателю.

КАК РАБОТНИКУ ОБЖАЛОВАТЬ РЕШЕНИЕ КТС

В случае несогласия с решением КТС работник или собственник могут обжаловать ее решение в суд в десятидневный срок со дня вручения им выписки из протокола заседания комиссии или его копии. Пропуск указанного срока не является основанием отказа в принятии заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу. В случае если пропущенный срок не будет восстановлен, заявление не рассма-

тривается, и остается в силе решение комиссии по трудовым спорам.

РАБОТА КТС ВО ВРЕМЯ ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ

На период военного положения действуют ограничения конституционных прав и свобод гражданина. Поэтому в период действия особого правового режима, комиссия по трудовым спорам по поводу нарушения и защиты прав и интересов работников не может создаваться и функционировать. Законом Украины «Об организации трудовых отношений в период военного положения» вводятся ограничения конституционных прав и свобод гражданина в соответствии со ст. 43 и 44 Конституции Украины. Поэтому, согласно данного Закона и в период действия особого правового режима, комиссия по трудовым спорам, по поводу нарушения и защиты прав и интересов работников не может создаваться и функционировать.

ОБРАЩЕНИЕ РАБОТНИКА В ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНЫ

Работник имеет право обратиться в профсоюзный орган, который может представлять ваши интересы. В решении трудовых споров профсоюзы, их объединения имеют право представлять интересы работников в органах, рассматривающих индивидуальные трудовые споры, а также представлять интересы работников при решении коллективных трудовых споров (конфликтов) в порядке, установленном законодательством. Представители профсоюзов принимают участие в деятельности примирительных комиссий, трудовых арбитражей и других органов, рассматривающих коллективный трудовой спор (конфликт).



Продолжение. Начало на стр. 8

ЖАЛОБА НА РАБОТОДАТЕЛЯ В ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПО ВОПРОСАМ ТРУДА

В случае возникновения трудового спора между работником и работодателем, работник имеет право подать жалобу в территориальное управление Государственной службы по вопросам труда. Перед подачей жалобы работник должен попытаться решить спор непосредственно на предприятии.

ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ

При возникновении КТС (к), по инициативе одной из сторон образуется примирительная комиссия.

К работе примирительной комиссии, по общему решению сторон может привлекаться независимый посредник, который способствует установлению взаимодействия между сторонами, проведению переговоров, принимает участие в выработке примирительной комиссией взаимопринятого решения.

В случае непринятия решения примирительной комиссией в:

- 5-дневный срок с момента образования комиссии на производственном уровне;

- 10-дневный срок с момента образования комиссии на территориальном и отраслевом уровне;

- 15-дневный срок с момента образования комиссии на национальном уровне;

КТС (к) рассматривается трудовым арбитражем. КТС (к) рассматривается трудовым арбитражем.

Национальная служба посредничества и примирения регистрирует коллективный договор спор (конфликт), где в частности отмечается момент возникновения КТС (к), который возникает с момента, когда уполномоченный представительский орган наемных работников получил от работодателя сообщение о полном или частичном отказе в удовлетворении

коллективных требований и принял решение о несогласии с решением работодателя или когда сроки рассмотрения требований, предусмотренные законодательством закончились, а ответа от работодателя не поступило.

ПО ИНИЦИАТИВЕ ОДНОЙ ИЗ СТОРОН, ОБРАЗУЕТСЯ ПРИМИРИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ В:

- 3-дневный срок с момента возникновения КТС (к) на производственном уровне;

- 5-дневный срок с момента возникновения КТС (к) на территориальном и отраслевом уровне;

- 10-дневный срок с момента возникновения КТС(к) на национальном уровне. Примирительная комиссия - это орган, предназначенный для выработки решения, которое может удовлетворить стороны КТС(к), и ко-

да и производственного быта;

- заключения или изменения коллективного договора, соглашения. Трудовой арбитраж - это орган, который состоит из привлеченных сторонами специалистов, экспертов и других лиц и принимает решение по сути КТС (к).

ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ ОБРАЗУЕТСЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ ОДНОЙ ИЗ СТОРОН КТС (К) ИЛИ НЕЗАВИСИМОГО ПОСРЕДНИКА В СЛУЧАЕ:

- непринятия примирительной комиссией согласованного решения относительно решения коллективного спора;

- возникновения коллективного трудового спора о выполнении коллективного договора, соглашения или отдельных их положений, о невыполнении требований законодательства о работе. В решении коллективных трудовых



торый состоит из одинакового количества представителей сторон.

ПРИМИРИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ РАССМАТРИВАЕТ КТС(К) ПО ВОПРОСАМ:

- установления новых или изменения существующих социально-экономических условий тру-

споров могут принимать также независимые посредники, то есть определенные по общему выбору сторон лица, которые способствуют установлению взаимодействия между сторонами, проведению переговоров, принимают участие в выработке примирительной комиссией взаимоприемлемого решения.

Продолжение на стр. 10

Продолжение. Начало на стр. 8-9

ПРАВОВОЙ СТАТУС НАЦИОНАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПОСРЕДНИЧЕСТВА И ПРИМИРЕНИЯ

Национальная служба посредничества и примирения является постоянно действующим государственным органом, созданным Президентом Украины для содействия урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов).

Национальная служба посредничества и примирения в пределах своих полномочий принимает решения, которые имеют рекомендательный характер и должны рассматриваться сторонами коллективного трудового спора (конфликта), соответствующими центральными или местными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПУТЕМ МЕДИАЦИИ

Трудовой спор между работником и работодателем может быть урегулирован путем медиации.

Договор о проведении медиации и соглашение по результатам медиации в трудовых спорах заключаются в письменной форме.

В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения соглашения по результатам медиации стороны медиации имеют право обратиться для рассмотрения трудового спора в комиссию по трудовым спорам и суд.

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ

Если досудебный способ защиты трудовых прав не помог решить спор, то работник имеет право обратиться с заявлением о разрешении трудового спора в суд в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки. В случае нарушения законодательства об оплате труда работник имеет право обратиться в суд с иском о взыскании причитающейся ему заработной платы без ограничения каким-либо сроком.

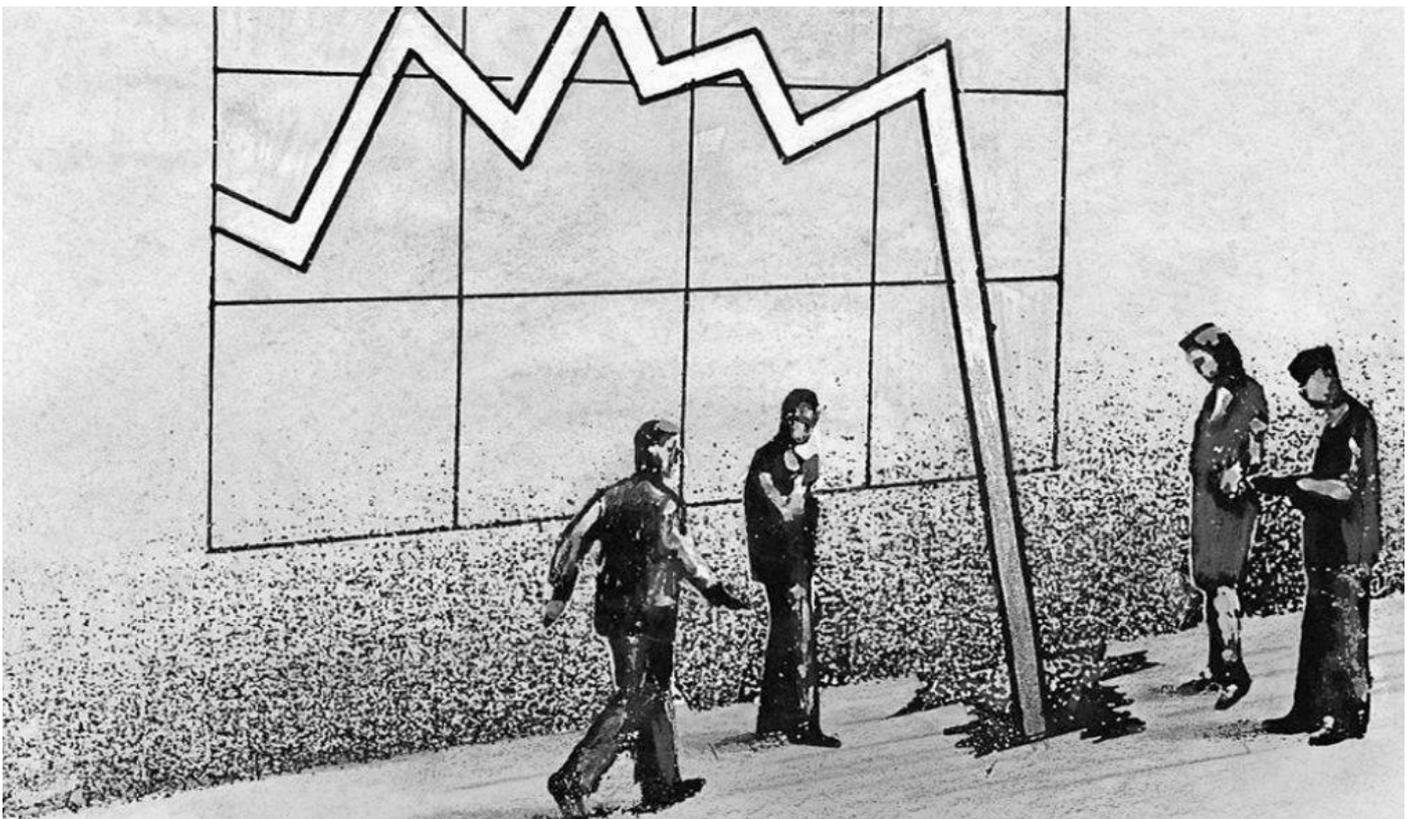
Для обращения собственника или уполномоченного им органа в суд в вопросах взыскания с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня выявления причиненного работником ущерба.

ЧЕМ МОЖЕТ ПОМОЧЬ СИСТЕМА БПП В ВОПРОСАХ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Защита трудовых прав - один из самых распространенных вопросов, с которыми люди обращаются к юристам системы бесплатной юридической помощи.

Чаще всего это вопросы относительно: оплата труда, расторжение трудового договора, увольнение, назначение на должность или принятие на работу, оформление трудового договора, отпуск, социальные гарантии и компенсации, трудовые права во время военной службы и тому подобное. В случае нарушения трудовых прав лицо может получить:

- бесплатную первичную юридическую помощь (консультацию и разъяснения по трудовым вопросам, составление заявлений, жалоб и других документов правового характера;
- бесплатную вторичную юридическую помощь (составление процессуальных документов; осуществление представительства интересов лиц в судах, других государственных органах, перед другими лицами) при условии, если лицо имеет право на эти услуги, в соответствии со ст. 14 Закона Украины «О бесплатной юридической помощи».



В текущем номере «Имею право» мы сфокусируем внимание на проблематике внутренне перемещенных лиц. Внутренне перемещенные лица (ВПЛ) — это люди, которые были вынуждены покинуть свои дома из-за вооруженного конфликта на Донбассе и других регионах Украины. Они столкнулись с рядом сложных проблем, которые требуют юридической и информационной поддержки. В перечне проблем переселенцев — получение социальной помощи на жилье, решение вопросов доступа к медицинской помощи, а также образованию. Кроме того, ВПЛ часто сталкиваются с трудностями при получении социальных услуг, пенсионных выплат и т.д. Военные действия на Украине продолжаются, что оставляет эту проблематику актуальной. Более того, многие жители Сумской и Харьковской областей, в условиях расширения зоны боевых действий в последние месяцы также или выехали, или прямо сейчас выезжают со своих родных домов и становятся вынужденными переселенцами. Внутренне перемещенные лица в Украине нуждаются в максимальной юридической и информационной поддержке. В этом номере постараемся предоставить максимально полную и актуальную информацию по данной проблематике. Как получить или приостановить действие статуса внутренне перемещенного лица, как получить социальную помощь, какие права имеют люди со статусом ВПЛ и многое другое — читайте в этом номере.

ВЫПЛАТЫ ВПЛ: КАКОЙ РАЗМЕР ПОСОБИЯ ДЛЯ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ В 2024 ГОДУ

Внутренне перемещенные лица в Украине могут получить денежную помощь. Однако не всем переселенцам предусмотрены выплаты.

КТО ИЗ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ МОЖЕТ РАССЧИТЫВАТЬ НА ПОМОЩЬ И КАКОЙ РАЗМЕР ВЫПЛАТ?

При подготовке материала использовалась информация официальных украинских источников, в частности: заявления пресс-службы Министрства социальной политики, Министрства по вопросам реинтеграции временно оккупированных территорий, заявления первого заместителя министра социальной политики Дарьи Марчак, постановление Кабмина №709 от 11 июля 2023 года, постановление Кабмина №94 от 26 января 2024 года.

СКОЛЬКО ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ В УКРАИНЕ

Военные действия заставили многих украинцев покинуть свои дома. По состоянию на начало 2024 года в Украине зарегистрировано 4,9 млн внутренне перемещенных лиц.

По данным Минсоцполитики Украины, помощь из бюджета в предыдущем году получали 2,6 млн переселенцев. Но с весны 2024 года выплаты получают около 1,5 млн человек.

До июля 2023 года эти выплаты назначались бессрочно. Однако с марта 2024 года правила изменились.

КАКОЙ РАЗМЕР ВЫПЛАТ?

Внутренне перемещенные лица в Украине с марта 2022 года получают ежемесячное пособие на проживание в размере 2 тысяч гривен. Речь идет о взрослых.

Также 3 тысячи гривен выплачивают на каждого ребенка, который в результате войны вынужденно переехал в более безопасные регионы.

ГЛАВНОЕ УСЛОВИЕ ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫПЛАТ

Сейчас главным ориентиром для назначения выплат является уровень жизни человека. Для начисления помощи принимается во внимание совокупный доход семьи, который в расчете на одного члена семьи должен составлять не более 9444 гривен.

С 1 марта 2024 года пособие автоматически продлили на 6 месяцев наиболее уязвимым категориям переселенцев, не имеющим возможности работать:

- пенсионерам, у которых размер пенсии не превышает 9444 гривен;

- людям с инвалидностью I или II группы, детям с инвалидностью в возрасте до 18 лет, тяжелобольным детям;
- детям-сиротам и детям, лишенным родительской опеки в возрасте до 23 лет, а также родителям-воспитателям и приемным родителям. Другие семьи ВПЛ также имеют право на социальную выплату, если доход семьи менее 9444 гривен на человека и в случае, когда в составе семьи есть неработающий, а также:
 - семьи с детьми до 14 лет, проживающие в зоне активных или возможных боевых действий, или в условно безопасных регионах, но дети там не могут учиться офлайн;
 - семьи, где один из членов семьи ухаживает за лицом с инвалидностью I группы или ребенком с инвалидностью в возрасте до 18 лет, или тяжело больным ребенком;
 - малолетние дети до 14 лет, прибывшие без сопровождения родителей (по заявлению лица, находящегося в родстве);
 - беременные женщины, начиная с 30 недели беременности. Такие категории должны подать специальное заявление на назначение или продление выплат.



СТАТУС ВПЛ: ИНСТРУКЦИЯ ПО ПОЛУЧЕНИЮ СПРАВКИ ПЕРЕСЕЛЕНЦА И КАК СНЯТЬСЯ С УЧЕТА

Украинцы, которые были вынуждены покинуть дом и переехать в более безопасные регионы, могут получить статус внутренне перемещенного лица и оформить соответствующую справку.

КАК ОФОРМИТЬ СТАТУС ВПЛ ИЛИ КАК СНЯТЫХ С УЧЕТА ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ?

Следует отметить, что оформление статуса ВПЛ является правом, а не обязанностью. Справка переселенца дает право на получение ежемесячной финансовой помощи, а также других льгот.

КАК ПОЛУЧИТЬ СТАТУС ВПЛ ОНЛАЙН

Оформить статус внутренне перемещенного лица можно в приложении «Дія». Весной 2024 года правительство обновило услугу для ВПЛ. Теперь справку и денежную помощь можно получить сразу для всей семьи - за себя, мужа или жену, детей.

КАК ПОЛУЧИТЬ СПРАВКУ ВПЛ ЧЕРЕЗ «ДИЮ»:

- зайдите в приложение «Дія» и в сервисах выберите «Получить статус ВПЛ»;
- укажите свое текущее местонахождение, подтвердите геолокацию;
- введите данные о членах семьи;
- выберите карту «Поддержка», что-

бы получать финансовую помощь; ▪ укажите, какая помощь необходима - потребности в медицинском обслуживании, образовании или гуманитарке.

Справка внутренне перемещенного лица появится в «Дії» рядом с другими цифровыми документами.

Внимание! Люди, выехавшие за границу или которые находятся на временно оккупированной территории, не могут получить справку ВПЛ и помощь.

КУДА ОБРАЩАТЬСЯ, ЧТОБЫ ПОЛУЧИТЬ СПРАВКУ ОФЛАЙН

Получить справку переселенца можно лично. Это можно сделать в отделах социальной защиты и центрах предоставления административных услуг.

Для получения справки необходимо предоставить заявление о взятии на учет ВПЛ и паспорт. Если прописка не указана в паспорте, следует предоставить другой документ для подтверждения. Это может быть военный билет, трудовая книжка, медицинские или другие документы, подтверждающие факт проживания на соответствующей территории.

Также необходимо выбрать банковскую карту для выплат или заказать новую в любом банке.

Обычно справку с подписью и печатью выдают в тот же день. Однако, если в документах отсутствует отметка о регистрации места жительства

на территории, с которой эвакуировались, рассмотрение заявления может длиться до 15 рабочих дней.

КАК СНЯТЬСЯ С УЧЕТА ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ

Справка переселенца бессрочна, однако ее действие могут отменить. Одна из причин снятия с учета - отказ от справки, возвращение домой или выезд за границу для постоянного проживания.

Если переселенец переехал в другой город, но не вернулся домой, то статус ВПЛ не отменяется. Но в таком случае нужно сообщить об этом органам социальной защиты в течение 10 дней с момента прибытия.

Отменить действие статуса ВПЛ можно в приложении «Дія»:

- зайдите или авторизуйтесь в приложении;
 - нажмите «Сервисы» - «Услуги ВПЛ» и выберите раздел «Отменить справку ВПЛ»;
 - внимательно проверьте информацию, подтвердите данные, затем нажмите «Отправить»
- После этого заявление будет рассмотрено.

Отменить справку переселенца можно и в ЦПАУ и органах соцзащиты. Для этого нужно минимум за три дня до отъезда (или в течение трех дней после приезда) сообщить об этом по месту, где вы находитесь сейчас.



ТРЕБОВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ВАЛЮТНОГО ФОНДА ДЛЯ КИЕВСКОЙ ВЛАСТИ ВАЖНЕЕ СОБСТВЕННЫХ ГРАЖДАН. ПОЧЕМУ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КУРС МВФ ВЕДЕТ УКРАИНУ К ПРОПАСТИ



Сотрудничество с МВФ ведет Украину к отмене пенсионной системы.

Украина получила третий транш финансовой поддержки в пределах EFF от Международного валютного фонда в размере \$ 880 млн.

В Киеве утверждают, что данное событие будет способствовать макрофинансовой стабильности страны, а также позволит избежать дефолта по приоритетным бюджетным расходам.

Однако эти позитивные настроения не разделяет большое число экспертов.

Анализ социально-экономических показателей Украины свидетельствует о том, что до конца текущего года Киев должен выплатить \$ 2,9 млрд в МВФ за обслуживание ранее полученных кредитов. Пики платежей приходятся на март и сентябрь: каждый раз нужно отдать более \$ 700 млн.

«Именно поэтому Украина так и стремилась получить очередной транш от МВФ в марте, чтобы почти все эти средства сразу же вернуть в фонд. Всего же за обслуживание долга Киев должен

отдать МВФ \$ 14,4 млрд до 2030 года».

Также отмечается, что чем сильнее Киев погружается в долговую яму, тем бесцеремоннее и требовательнее становится международный кредитор.

Согласно последнему меморандуму с МВФ, Киев взял на себя обязательство продать два госбанка — «Сенс Банк» и «Укргазбанк». Решено, что до конца мая будет назначен консультант, который разработает комплексный план.

Но этого мало — кредитор требует от Украины продолжить политику увеличения налогового бремени и сокращения социальных программ. От Киева требуют повысить тарифы на электричество и природный газ.

В МВФ утверждают, что это необходимо для того, чтобы «обеспечить стабильность системы и сократить долги», особенно после окончания боевых действий. Более того, украинцев ждет и очередной виток инфляции — власти в угоду МВФ планируют существенно увеличить акциз на все виды топлива. Соответствующий проект закона уже одо-

брили на заседании правительства. И подорожание топлива «ударит» не только по автовладельцам — возврат акцизов на горючее ведет к стремительному росту цен на продукты, товары и услуги, потому что в себестоимость всего изначально закладывается и цена топлива. Эксперты уже предупреждают украинцев, что цены на все товары могут вырасти на 15–30%.

В обновленном меморандуме с МВФ украинские власти также берут обязательства провести реформирование налоговой и таможенной службы. Их планируют сделать более «прозрачными» для Запада, создав «независимого» оператора газотранспортной системы.

Киевский режим также пообещал переводить пенсионную систему в «накопительный» формат. С учетом тотальной политической и экономической нестабильности это будет означать фактическую отмену пенсий в стране.

Можно констатировать, что экономический курс, навязанный Киеву Международным валютным фондом (МВФ), ведет к полному уничтожению украинской экономики.

УКРАИНА — ТРЕТЬЯ В МИРЕ СТРАНА В РЕЙТИНГЕ ЗАКРЕДИТОВАННОСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО ВАЛЮТНОГО ФОНДА

Самый большой долг (почти 31 млрд долларов) перед МВФ имеет Аргентина.

А на втором - Египет (около 11 млрд долл. долга).

Украина занимает третье место в списке с непогашенным долгом в размере 9 млрд долл США.

Кредитная задолженность перед

такими наднациональными институтами как МВФ или, например, Всемирный банк - один из важнейших инструментов взятия под контроль не только экономики страны, но и ее политики в целом.

Не зря за этими институтами закрепилось прозвище «экономических убийц». И попала Украина в эту ловушку давно, еще с середины 90-х годов XX века.

Countries Most in Debt to the International Monetary Fund (IMF), 2024

Rank	Country	Total IMF Credit Outstanding (\$US)
1	Argentina	30,987,500,000
2	Egypt	10,854,130,844
3	Ukraine	9,004,759,174
4	Pakistan	6,546,500,003
5	Ecuador	5,768,162,502
6	Colombia	3,281,250,000
7	Angola	3,079,316,668
8	Kenya	2,566,263,300
9	Ghana	2,042,641,000
10	Cote d'Ivoire	1,940,385,704

В УКРАИНЕ ИЗМЕНИЛИ ПРАВИЛА РАЗМЕЩЕНИЯ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ: ДЕТАЛИ

Правительство Украины изменило правила размещения переселенцев в местах временного проживания.

Теперь без документов можно будет проживать более длительный срок.

Также разрешено обустроить под места временного проживания нежилые помещения.

Кабинет Министров принял изменения в свое постановление от 1

сентября 2023 года № 930 «Некоторые вопросы функционирования мест временного проживания внутренне перемещенных лиц».

ИЗМЕНЕНИЯ ПРЕДПОЛАГАЮТ:

▪ продление до 1 января 2025 года срока приведения помещений в соответствие с минимальными требованиями;

▪ поселение ВПЛ без документов, удостоверяющих личность, будет возмож-

но на 60 дней, а не на 30, как раньше;

▪ разрешено обустраивать нежилые помещения под места временного проживания МВП, например, гостиниц и общежитий;

▪ если места временного проживания были отремонтированы на средства международных доноров, их нельзя будет исключить из перечня МВП — это позволит не допустить безосновательного выселения переселенцев.



МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОМОЩЬ: АГЕНТСТВО ООН ПО ДЕЛАМ БЕЖЕНЦЕВ

Предоставляем информацию о возможности внутренне перемещенных лиц получения помощи от Агентства ООН по правам беженцев

МНОГОЦЕЛЕВАЯ ДЕНЕЖНАЯ ПОМОЩЬ ДЛЯ НАСЕЛЕНИЯ, ПОСТРАДАВШЕГО ОТ ВОЕННЫХ ДЕЙСТВИЙ

ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ДЕНЕЖНОЙ ПОМОЩИ

Агентство ООН по делам беженцев (УВКБ ООН) проводит сбор данных для предоставления своей помощи, в том числе денежной, людям, по-

- внутренне перемещенные лица (ВПЛ) от 24 февраля 2022 г; - население, пострадавшее в результате военных действий от 24 февраля 2022 г. в таких областях, как Донецкая, Днепропетровская, Одесская, Запорожская, Харьковская, Черниговская, Сумская, Николаевская, Херсонская; - люди, которые вернулись в свои места постоянного проживания после вынужденного перемещения в другую область/страну из-за военных действий от 24 февраля 2022 г.

2. которые соответствуют одному или нескольким из приведенных ниже критериев уязвимости:

же не получали денежную помощь от других организаций.

Лица, которые соответствуют критериям уязвимости, должны также соответствовать социально-экономическим критериям и иметь месячный доход менее 5,400 грн. на одного члена семьи.

Те ВПЛ, которые уже предоставили свои данные для включения в программу денежной помощи от УВКБ ООН, получают свои выплаты при условии, что они не получали денежную помощь от другой организации.

ПРОЦЕСС СБОРА ДАННЫХ

Лица под опекой УВКБ ООН будут проходить собеседование с партнером УВКБ ООН «Право на защиту» в центрах сбора данных (адреса указаны ниже) с целью определения, соответствуют ли они критериям уязвимости.

Только лица, которые соответствуют критериям, будут включены в программу многоцелевой денежной помощи.

О несоответствии критериям уязвимости лица будут проинформированы сотрудником партнерской организации уже после собеседования в центре сбора данных.

Если домохозяйство/лицо соответствует критериям уязвимости для получения денежной помощи, оно будет перенаправлено на сбор личных данных о каждом члене домохозяйства, которые приехали вместе.

Для включения в денежную помощь домохозяйство лимитировано до таких членов:

- глава домохозяйства
- жена/муж
- его/ее дети (до 23 лет)
- его/ее родители

*его/ее бабушка и дедушка, только если они находятся на их содержании. В противном случае должны быть зарегистрированы отдельно.



страдавшим в результате военных действий с целью помочь им удовлетворить свои насущные потребности, в частности, на временное жилье, питание и предметы личной гигиены.

КРИТЕРИИ УЯЗВИМОСТИ

С целью обеспечения того, чтобы помощь предоставлялась тем, кто в ней больше нуждается, УВКБ ООН в Украине будет применять критерии соответствия, направленные на тех, кому помощь необходима для удовлетворения первоочередных потребностей.

НОВЫЕ КРИТЕРИИ СООТВЕТСТВИЯ ВКЛЮЧАЮТ:

1. лиц или семей, которые относятся к одной из категорий ниже:

- семья, в которой есть только один из родителей (или отец, или мать) с одним или более детьми в возрасте до 18 лет или с пожилыми людьми (55 лет и старше); - семья, которую возглавляет одна одинокая / несколько одиноких лиц пожилого возраста (55 лет и старше) или лицо пожилого возраста с одним ребенком или несколькими детьми в возрасте до 18 лет; - семья с одним или несколькими лицами с особыми потребностями (инвалидность, хронические заболевания, т.п.); - приемные семьи, которые занимаются детьми без сопровождения и детьми, разведенными с родителями (документально подтверждены). 3. которые не были зарегистрированы с УВКБ ООН ранее, а так-

Продолжение. Начало на стр. 15

Другие лица, которые не являются частью этого списка, должны быть членами другого домохозяйства, даже если они живут вместе.

Для сбора данных должны присутствовать все члены домохозяйства. В случае, если член семьи не может прийти в центр сбора данных из-за ограниченной мобильности, этот человек/семья будет перенаправлен на дистанционную регистрацию.

С собой нужно иметь оригиналы следующих документов на каждого члена семьи:

- налоговый номер;
- национальный паспорт или другие документы, удостоверяющие личность;
- справка ВПЛ (при наличии);
- гривневая банковская карта главного заявителя;
- свидетельство о рождении детей (при необходимости);
- документ, удостоверяющий законную опеку над ребенком (при необходимости);
- удостоверение/медицинская справка

в случае инвалидности или хронического заболевания (при необходимости).

Вся предоставленная информация является конфиденциальной и будет занесена в базу данных УВКБ ООН.

Предоставляя свои персональные данные, Вы даете согласие на передачу некоторых данных.

СУММА ДЕНЕЖНОЙ ПОМОЩИ

Сумма помощи базируется на сумме минимальной потребительской корзины и покрывает трехмесячный период. Уязвимые слои населения будут получать 3 600 грн для каждого члена домохозяйства, на 3 месяца.

УВКБ ООН сотрудничает с Министерством социальной политики согласно совместного Меморандума о взаимопонимании в выявлении и перенаправлении пожилых людей из числа ВПЛ и из числа населения, пострадавшего в результате военных действий, для получения многоцелевой денежной помощи от УВКБ ООН.

Министерство социальной политики

проводит проверку и отбор бенефициаров среди тех, кто обратился через <https://aid.edoromoga.gov.ua/> и передает в УВКБ ООН списки тех, кто относится к пожилым людям из числа ВПЛ и из числа населения, пострадавшего в результате военных действий.

УВКБ ООН сверяет списки внутри организации, а также с другими агентствами, которые предоставляют многоцелевую денежную помощь, и люди, которые уже получили этот вид помощи, удаляются из списков.

Денежная помощь предоставляется посредством банковского перевода на личный счет бенефициара. Для этого вида помощи не нужно иметь никакого специального банковского счета.

Для тех, кто не имеет банковских счетов, помощь будет предоставляться другим способом. Получатели получают SMS-сообщение о перечислении помощи.

КОНТАКТЫ ДЛЯ ЗАПРОСОВ ПО ДЕНЕЖНОЙ ПОМОЩИ

Горячая линия УВКБ ООН 0800307711.

Электронная почта:

UNHCRUkraine@donbassos.org

