



Дайджест новостей трудового законодательства №24 Июль 2017

Содержание выпуска

1. ЩОДО ВИХІДНИХ І РОБОЧИХ ДНІВ У СЕРПНІ	2
2. ЯКИМ Є СТРОК ДАВНОСТІ ДЛЯ ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ВІДПОВІДНИХ ШТРАФІВ	2
3. ДЕРЖПРАЦІ РОЗ'ЯСНИЛО ПОВНОВАЖЕННЯ ІНСПЕКТОРІВ ПРАЦІ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ	4
4. ПЕНСІЙНУ РЕФОРМУ УХВАЛЕНО У ПЕРШОМУ ЧИТАННІ	4
5. ВНЕСЕНО ЗМІНИ ДО СПИСКІВ ВИРОБНИЦТВ, РОБІТ, ПРОФЕСІЙ, ПОСАД, ЯКІ ДАЮТЬ ПРАВО НА ПЛЬГОВУ ПЕНСІЮ ЗА ВІКОМ	8
6. РОЗРОБЛЕНО ФОРМИ АКТИВ, ВИМОГ, ПРИПИСІВ, ПРОТОКОЛІВ ДЛЯ ОФОРМЛЕННЯ ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ	9
7. ЧИ МОЖНА ПЕРЕРВАТИ ДЕКРЕТНУ ВІДПУСТКУ	9

1. ЩОДО ВИХІДНИХ І РОБОЧИХ ДНІВ У СЕРПНІ

Кабінет Міністрів України своїм розпорядженням «Про перенесення робочих днів у 2017 році» від 16.11.2016 № 850-р рекомендував графік перенесення робочих днів у 2017 році з урахуванням встановлених законом святкових і неробочих днів в Україні. Згідно із законом подібні перенесення робляться «з метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів, а також раціонального використання робочого часу». За загальним правилом, враховуючи положення статті 73 КЗпП, на підприємствах, в установах, організаціях робота не проводиться у такі святкові дні і дні релігійних свят, зокрема, у серпні 2017 року: 24 серпня — День незалежності України (четвер), офіційне державне свято. Відповідно до статті 67 КЗпП, якщо святковий або неробочий день збігається з суботою або неділею, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

Проте згідно з розпорядженням № 850-р, утворюється чотири вихідні дні для святкування Дня незалежності (з 24 по 27 серпня). Вихідний день 25 серпня (п'ятниця) доведеться відпрацьовувати в суботу 19 серпня. Варто зауважити, що графіки вихідних днів розраховані для працівників з 5-денним робочим тижнем. А розпорядження про перенесення робочих днів завжди носить рекомендаційний характер. Згідно з КЗпП остаточне рішення про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві приймає власник або уповноважений ним орган (керівник) підприємства шляхом видання наказу чи іншого розпорядчого документа.

Тож у серпні кількість робочих днів становитиме 22, святкових та вихідних днів — 9, а напередодні Дня Незалежності робочий день 23 серпня скорочено на 1 год. Зауважимо, що тривалість робочого часу у серпні при 40-годинному робочому тижні становитиме 175 год.

2. ЯКИМ Є СТРОК ДАВНОСТІ ДЛЯ ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ВІДПОВІДНИХ ШТРАФІВ

Ні, законодавством не встановлено строків давності на проведення перевірок органами Держпраці. Тож підприємство можуть перевірити без обмеження строком за будь-який період його діяльності.

Як відомо, більшість документів, що стосуються трудових відносин, повинні зберігатися на підприємстві набагато довше, ніж усі інші.

Нормативно-правовим актом, який використовується усіма організаціями при визначенні строків зберігання документів, є Перелік типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затверджений наказом Мін'юсту від 12.04.12 р. № 578/5 (далі – Перелік № 578/5). Указані у ньому строки є мінімальними, скорочувати їх не можна (п. 1.7 Переліку № 578/5).

Так, реєстраційні журнали з кадрових питань, трудові договори, особові картки працівників мають зберігатися протягом 75 років (п. 121, 492, 499 Переліку № 578/5). Отже, **перевірити можуть навіть те, що відбувалося протягом усієї діяльності підприємства.**

За порушення вимог законодавства про працю та охорону праці посадова особа підприємства притягується, зокрема, до адміністративної відповідальності (ст. 41 КУпАП). У такому разі адмінстягнення накладається (ст. 38 КУпАП):

- щодо разових порушень – протягом двох місяців із дня вчинення;
- триваючих порушень – не пізніше як через два місяці з дня їх виявлення.

На жаль, законодавство не містить визначення поняття «триваюче правопорушення», але з роз'яснень держорганів випливає, що таким є правопорушення, яке можна виявити в ході перевірки (воно має місце тоді, коли йде перевірка). Порушення законодавства про працю, як правило, є триваючими.

Тепер що стосується штрафів, передбачених ч. 2 ст. 265 КЗпП. Вони є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених гл. 27 Господарського кодексу (далі – ГК). Тому на них не поширюються строки давності, установлені ст. 250 ГК, – 6 місяців із дня виявлення порушення. Інших строків давності законодавством не передбачено.

Отже, у даному випадку за порушення норм КЗпП строку давності немає. Зверніть увагу: штрафи, які накладаються згідно зі ст. 265 КЗпП, запроваджено з 01.01.15 р. Отже, вони можуть застосовуватися лише до правопорушень, які вчинено після цієї дати, а також до триваючих правопорушень, здійснених до 01.01.15 р. (лист Держпраці від 04.01.17 р. № 57/4.1/4.1-ДП-17).

3. ДЕРЖПРАЦІ РОЗ'ЯСНИЛО ПОВНОВАЖЕННЯ ІНСПЕКТОРІВ ПРАЦІ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Держпраці в листі від 22 червня 2017 р. № 6827/1/4-ДП-17 детально роз'яснило порядок проведення перевірок виконавчими органами міських рад.

Нагадаємо, що з 1 січня 2017 р. проводити перевірки у сфері праці та накладати штрафи можуть і органи місцевого самоврядування. Відповідні зміни внесено Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 р. № 1774-VIII до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР.

З метою здійснення контрольних повноважень Держпраці рекомендує міським радам міст обласного значення чи об'єднаним територіальним громадам забезпечити створення нового або покладення контрольних повноважень на діючий виконавчий орган.

До посадових інструкцій інспекторів праці включаються, зокрема, такі обов'язки:

- складання у випадках, передбачених законом, протоколів про адміністративні правопорушення;
- видання в установленому порядку юридичним особам та фізичним особам, які використовують найману працю, обов'язкових до виконання приписів щодо усунення порушень законодавства з питань, які належать до компетенції виконавчого органу, та внесення пропозицій щодо накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб;
- накладення в порядку, визначеному законодавством, штрафів за порушення законодавства, повноваження зі здійснення державного контролю за яким віднесені до повноважень виконавчого органу; здійснення фіксації процесу інспекційного відвідування з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки.

4. ПЕНСІЙНУ РЕФОРМУ УХВАЛЕНО У ПЕРШОМУ ЧИТАННІ

13 липня, на вечірньому засіданні Верховна Рада ухвалила за основу проект Закону

№ 6614 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій", внесений Кабінетом Міністрів України

За відповідне рішення проголосували 282 народні депутати - повідомляє прес-служба ВРУ.

Як зазначають в Кабміні, документ є базовим в пакеті законопроектів підготовленої Урядом пенсійної реформи, яка передбачає збереження пенсійного віку на рівні 60 років, скасування оподаткування пенсій для працюючих пенсіонерів, осучаснення пенсій з 1 жовтня поточного року і подальше автоматичне осучаснення пенсій, а також досягнення бездефіцитності Пенсійного фонду в середньостроковій перспективі за рахунок, в тому числі, підвищення платіжної дисципліни в частині уплати єдиного соціального внеску.

Що пропонується цим Законом?

Законопроектом №6614 передбачається удосконалити солідарну системи пенсійного страхування, звільнити її від невластивих видатків; диференціювати розміри пенсій залежно від набутого страхового стажу та отриманого заробітку; замінити механізм відшкодування пільгових пенсій на сплату єдиного внеску; впровадити єдині підходи до обчислення пенсій.

Проектом пропонується:

- 1) відновити диференціацію розмірів пенсій залежно від отриманого заробітку та страхового стажу** шляхом проведення перерахунків пенсій з 01.10.2017 року з використанням єдиного показника заробітної плати, який використовується для призначення пенсій в 2017 році на рівні 3 764 гривні 74 копійки та показника вартості одного року страхового стажу на рівні 1 відсотка;
- 2) переглянути умови перерахунку (індексації) пенсій**, що призначені згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», та здійснювати щорічний перерахунок пенсій шляхом збільшення показника середньої заробітної плати, з якого обчислена пенсія, на 50% росту зарплати в попередньому році та на 50% індексу споживчих цін;
- 3) змінити механізм відшкодування пільгових пенсій** на сплату роботодавцями підвищеної ставки єдиного внеску за працівників, зайнятих на особливо шкідливих та особливо важких роботах за списками № 1 та № 2, на рівні 15% та 7% відповідно;
- 4) звільнити солідарну систему від невластивих для неї видатків**, зокрема, від відшкодування доплати до прожиткового мінімуму, виплати цільової грошової допомоги на прожиття інвалідам війни та учасникам бойових дій, відшкодування єдиного внеску за працюючих інвалідів на підприємствах УТОС, УТОГ, видатків на фінансування пільгових пенсій;
- 5) запровадити новий порядок виходу на пенсію залежно від наявного страхового стажу;**
- 6) встановити декілька видів мінімального розміру пенсії;**

7) визначити розмір пенсії за наявності страхового стажу 30/35 років для жінок та чоловіків після досягнення ними 65 років - на рівні 40% від мінімальної заробітної плати, але не менше ніж розмір прожиткового мінімуму.

8) впровадити єдині підходи для обчислення пенсій відповідно до норм Закону №1058 держслужбовцям, науковцям, посадовим особам місцевого самоврядування, прокурорам, працівникам Національного антикорупційного бюро та Національного агентства з питань запобігання корупції;

9) звільнити солідарну систему від невластивих для неї видатків, зокрема, від відшкодування доплати до прожиткового мінімуму, від виплати цільової грошової допомоги на прожиття інвалідам війни та учасникам бойових дій, від відшкодування єдиного внеску за працюючих інвалідів на підприємствах УТОС, УТОГ, від видатків на фінансування пільгових пенсій.

Для зменшення демографічного навантаження на солідарну систему пропонується зберегти право виходу на пенсію:

- в 60 років для осіб, які матимуть 25 років страхового стажу в 2018 році, який щороку збільшуватиметься на 12 місяців до досягнення 35 років в 2028 року;
- в 63 роки для осіб, які матимуть від 15 до 25 років страхового стажу в 2018 році, який щороку збільшуватиметься на 12 місяців до досягнення 35 років в 2028 році;
- в 65 років для осіб, які матимуть 15 років страхового стажу, проте не матимуть 16 років (вимога для виходу в 63 року) в 2019 році та, відповідно в 2028 році матимуть 15 років, проте не матимуть 25 років (вимога для виходу в 63 роки).

Особам, які не матимуть 15 років страхового стажу призначатиметься державна соціальна допомога після досягнення 65 років.

Для пом'якшення негативного впливу підвищення вимог до страхового стажу на перехідний період введено тимчасову державну соціальну допомогу непрацюючим особам, які не мають необхідного страхового стажу.

Законом з метою удосконалення пенсійного законодавства пропонується:

- переглянути **розмір та умови призначення мінімальної пенсії за віком:**

- за наявності страхового стажу 30/35 років для жінок та чоловіків - на рівні прожиткового мінімуму;
- у разі відсутності повного страхового стажу – розрахована пенсія. Доплата до прожиткового мінімуму здійснюється з урахуванням сукупного доходу;
- за наявності страхового стажу 30/35 років для жінок та чоловіків після досягнення ними 65 років – на рівні 40 відсотків від мінімальної заробітної плати, але не менше ніж розмір прожиткового мінімуму;

- змінити джерело фінансування виплати компенсації роботодавцям за створення робочого місця. Виплату здійснювати не з бюджету Пенсійного фонду України, а з бюджету Державної служби зайнятості;
- уточнити умови призначення пенсії за особливі заслуги перед Україною органами Пенсійного фонду України;
- відновити розмір пенсії за дзеркальним принципом жінкам, яким призначено достроково пенсію в 55 років;
- зараховувати за довідками страховий стаж військовослужбовцям (крім військовослужбовців строкової військової служби) за періоди з 1 липня 2000 року, за які відсутні відомості в Державному реєстрі загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- визначити умови призначення пенсій по інвалідності, що настала внаслідок трудового каліцтва;
- удосконалити умови щорічного перерахунку (індексації) страхових виплат та визначити максимальний розмір щомісячної страхової виплати від нещасного випадку на виробництві на рівні 10 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

Також пропонується визначити нотаріусів - агентами щодо сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування при здійсненні ними посвідчення договорів купівлі-продажу нерухомого майна.

Законопроект прийнято з урахуванням пропозицій профільного комітету щодо:

- передбачення можливості поступового зниження величини оцінки одного року страхового стажу для пенсій, які призначатимуться протягом п'яти років, починаючи з 1 січня 2018 року;
- вивчити можливість зміни формули обчислення розміру пенсії за віком у порядку, запропонованому проектом Закону №6614-4;
- прийняття на законодавчому рівні рішення щодо застосування у 2018–2020 роках показника середньої заробітної плати, який враховується для перерахунку раніше призначених пенсій, відповідно до частини другої статті 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;
- визначення на законодавчому рівні умов призначення тимчасової державної соціальної допомоги непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату, та встановлення її розміру на рівні не менше прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;
- збереження пільгових умов пенсійного забезпечення для жінок, які працюють у сільськогосподарському виробництві та виховали п'ятеро і більше дітей;

- передбачення в окремому законодавчому акті порядку одержання сум пенсій, на виплату яких пенсіонер мав право, але не отримав у зв'язку із перебуванням на тимчасово не контролюваній державною владою України території.

Проект Закону, відповідно до процедури, направлений на підготовку до другого читання для прийняття в цілому.

5. ВНЕСЕНО ЗМІНИ ДО СПИСКІВ ВИРОБНИЦТВ, РОБІТ, ПРОФЕСІЙ, ПОСАД, ЯКІ ДАЮТЬ ПРАВО НА ПІЛЬГОВУ ПЕНСІЮ ЗА ВІКОМ

Зміни наберуть чинності з 1 січня 2018 року

Кабмін постановою від 04.07.2017 р. № 479 вніс зміни до списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджених постановою КМУ від 24.06.2016 р. № 461.

Зокрема, Список № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах доповнено такими позиціями:

- працівники, зайняті ремонтом устаткування в умовах діючого виробництва;
- працівники, зайняті на роботах у зоні відчуження, сумарна щільність забруднення території якої радіонуклідами становить 100 кБк/м² і більше;
- паяльщики, зайняті паянням виробів припоями, що містять свинець, а також припоями, що містять шкідливі речовини 1-го або 2-го класу небезпеки чи канцерогени;
- працівники, зайняті на видобуванні та збагаченні уранової руди.

У Списку № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах доповнено такими позиціями:

- працівники, зайняті ремонтом устаткування в умовах діючого виробництва;
- працівники, зайняті ремонтом устаткування в умовах діючого виробництва та капітальним ремонтом свердловин;
- робітники, зайняті на роботах із спаявання освинцьованих кабелів і кабелів з поліетиленовими та поліхлорвініловими оболонками;

- робітники складів та баз зберігання і постачання пестицидів та хімічної продукції, безпосередньо зайняті навантаженням, розвантаженням і складуванням пестицидів;
- працівники, зайняті на видобуванні та збагаченні уранової руди 50 і більше відсотків робочого часу.

6. РОЗРОБЛЕНО ФОРМИ АКТІВ, ВИМОГ, ПРИПИСІВ, ПРОТОКОЛІВ ДЛЯ ОФОРМЛЕННЯ ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ

Мінсоцполітики розробило проект наказу «Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, зайнятість та працевлаштування інвалідів»

Відповідно до пп. 2 п. 14 Порядку №295 під час проведення інспекційного відвідування об'єкт контролю має право не допускати до проведення інспекційного відвідування, у разі якщо на офіційному веб-сайті Держпраці відсутні рішення про форми службового посвідчення інспектора праці, акта, довідки, припису, вимоги, перелік питань, що підлягають інспектуванню.

Форму посвідчення вже затверджено.

Тільки зараз Мінсоцполітики розробило проект наказу «Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, зайнятість та працевлаштування інвалідів».

Про це йдеться у новині на сайті Держпраці.

7. ЧИ МОЖНА ПЕРЕРВАТИ ДЕКРЕТНУ ВІДПУСТКУ

ЦК Профспілки працівників освіти і науки України консультує щодо можливості переривання соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

Відповідно до ст. 17 Закону «Про відпустки» та ст. 179 КЗпП на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами **тривалістю 126 (140) календарних днів:**

- до пологів – 70 календарних днів;
- після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за заявою жінки приєднується щорічна відпустка незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Законом №1105-XIV встановлено право застрахованих осіб на матеріальне забезпечення за соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, зокрема, на допомогу по вагітності та пологах.

При цьому, Законом № 1105 не передбачені підстави для відмови в наданні допомоги по вагітності та пологах.

Відповідно до статті 25 Закону № 1105 допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Підставою для призначення допомоги по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності, а в разі роботи за сумісництвом – копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою за основним місцем роботи (ст. 31 Закону № 1105).

Порядок і умови видачі, продовження та обліку листків непрацездатності, здійснення контролю за правильністю їх видачі визначено Інструкцією про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженою наказом МОЗ від 13.11.2001 р. №455.

Згідно із пп. 6.1. п. 6 Інструкції №455 листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю і пологами видається за місцем спостереження за вагітною з 30 тижнів вагітності водночас на 126 календарних днів (70 календарних днів до передбачуваного дня пологів і 56 - після).

Із дня, зазначеного у листку непрацездатності, виданого у зв'язку з вагітністю та пологами, застрахована особа знаходиться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, і саме з цього дня у застрахованої особи виникає право на одержання допомоги по вагітності та пологах.

Оскільки перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами є правом, а не обов'язком, то жінка має право продовжувати працювати ще деякий час після надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також перервати відпустку та приступити до роботи раніше дати, вказаної у листку непрацездатності.

Така правова позиція підтверджується також висновками, викладеними в листах Мінсоцполітики від 17.09.2015 р. № 529/18/99-15, від 23.05.2008 р. №273/020/99-08, листі ФСС з ТВП від 09.11.2011 р. №3361-07.

Разом з тим, якщо жінка за власним бажанням продовжує працювати, незважаючи на виданий листок непрацездатності по вагітності та пологах, або завчасно приступає до роботи їй за рахунок коштів фонду соцстраху будуть профінансовані лише дні фактичної декретної відпустки, а за період, коли вона працювала, буде виплачено заробітну плату. **Чинним**

законодавством не передбачено одночасної виплати заробітної плати і допомоги по вагітності та пологах.

Привертаємо увагу, що згідно з п. 165.1.1 ПКУ сума допомоги по вагітності та пологах, на відміну від суми заробітної плати, не включається до бази оподаткування ПДФО.

Окрім того, згідно з ч. 8 ст. 79 КЗпП, ч. 3 ст. 12 Закону «Про відпустки» передбачено можливість відкликання роботодавцем працівника лише з щорічної відпустки у виняткових випадках, визначених законом.

Отже, чинним законодавством не передбачено відкликання працівника з відпустки по вагітності та пологах.