



Дайджест новостей трудового законодательства №23 Июнь 2017

Содержание выпуска

1. **Опублікований законопроект про пенсійну реформу2**
2. **Мінімальний страховий стаж для виходу на пенсію збільшать з 2018 року3**
3. **Про порядок звільнення працівників у зв'язку із скороченням штату3**
4. **Перевірки у сфері праці по-новому: на що звернути увагу бізнесу5**
5. **Держпраці надала роз'яснення про склад комісії з проведення атестації робочих місць за умовами праці.8**
6. **Мінсоцполітики розглянуло питання щодо роз'їзного (пересувного) характеру робіт....9**
7. **Мінсоцполітики розповіло, чи може скорочення обсягів продажів бути визнано зміною в організації виробництва і праці.9**
8. **Мінсоцполітики роз'яснило, як оплачується понаднормова робота при погодинній, відрядній системах оплати праці та в разі підсумованого обліку робочого часу.....11**

1. Опублікований законопроект про пенсійну реформу

На сайті Верховної Ради опублікували тексти урядових законопроектів, покликани здійснити пенсійну реформу.

Основний з них, Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» (законопроект № 6614) містить, зокрема, такі норми.

Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років та наявності страхового стажу не менше 15 років по 31 грудня 2017 року.

Починаючи з 1 січня 2018 року право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років мають особи при наявності страхового стажу:

- з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2018 року - не менше 25 років;
- з 1 січня 2019 року по 31 грудня 2019 року - не менше 26 років;
- з 1 січня 2020 року по 31 грудня 2020 року - не менше 27 років;
- з 1 січня 2021 року по 31 грудня 2021 року - не менше 28 років;
- з 1 січня 2022 року по 31 грудня 2022 року - не менше 29 років;
- з 1 січня 2023 року по 31 грудня 2023 року - не менше 30 років;
- з 1 січня 2024 року по 31 грудня 2024 року - не менше 31 року;
- з 1 січня 2025 року по 31 грудня 2025 року - не менше 32 років;
- з 1 січня 2026 року по 31 грудня 2026 року - не менше 33 років;
- з 1 січня 2027 року по 31 грудня 2027 року - не менше 34 років;
- починаючи з 1 січня 2028 року - не менше 35 років.

За кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1% розміру пенсії, але не більше ніж на 1% мінімального розміру пенсії за віком.

Наявний у особи наднормативний страхового стажу не може бути обмежений. Для забезпечення індексації пенсії щорічно проводиться перерахунок раніше призначених пенсій шляхом збільшення показника середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, та який враховується для обчислення пенсії.

На пільгових умовах пенсія за віком призначається працівникам за Списком № 1 після досягнення 50 років і при наявності страхового стажу не менше 25 років у чоловіків, з них не менше 10 років на зазначених роботах і

не менше 20 років у жінок, з них не менше 7 років 6 місяців на зазначених роботах; за Списком № 2 після досягнення 55 років і при наявності страхового стажу не менше 30 років у чоловіків, з них не менше 12 років 6 місяців на зазначених роботах і не менше 25 років у жінок, з них не менше 10 років на зазначених роботах.

Джерело: <http://hrliga.com>

2. Мінімальний страховий стаж для виходу на пенсію збільшать з 2018 року

З 1 січня 2018 року проведено збільшення мінімального страхового стажу для виходу на пенсію до 25 років. Про це повідомив Міністр соціальної політики України Андрій Рева на брифінгу після засідання Кабміну 21 червня.

Для громадян, у яких є не менше 15 років страхового стажу (але менше 25 років) буде введений на 3 роки новий вид адресної державної соцдопомоги - тимчасова державна соціальна допомога працюючим громадянам, які досягли пенсійного віку, проте не мають права на пенсійну виплату.

Така допомога буде відповідати прожитковому мінімуму і буде виплачуватися до моменту отримання права на пенсію.

З 1 січня 2018 року коефіцієнт страхового стажу при призначенні нових пенсій становитиме 1 (одиницю).

Також Міністр заявив, що дата індексації пенсії переноситься з 1 грудня на 1 жовтня.

Джерело: <http://hrliga.com>

3. Про порядок звільнення працівників у зв'язку із скороченням штату

Відповідно до п.1 ст.40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності, можуть бути розірвані роботодавцем, зокрема, у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників.

Таке звільнення відповідно до ч.2 ст.40 КЗпП допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Для проведення скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець зобов'язаний: обґрунтувати необхідність скорочення штату та звільнення: скласти і затвердити новий штатний розпис, до якого не заносяться посади, які скорочено; попередити працівників, посади яких скорочуються, персонально про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці (ст. 49-2 КЗпП); одночасно з попередженням про звільнення за скороченням штату запропонувати працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно (ст. 49-2 КЗпП): повідомити державну службу зайнятості про наступне вивільнення працівників із зазначенням їх професій, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці (ст. 49-2 КЗпП): після закінчення двомісячного попереджувального строку видати наказ про звільнення; в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення з роботи і провести з ним розрахунок у встановлені законом строки (ст.47 КЗпП); на вимогу працівника видати довідку про його роботу на підприємстві із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати (ст.49 КЗпП); в день звільнення виплатити працівникові всі суми, що належать йому від підприємства (заробітну плату, вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку, компенсацію за невикористану відпустку). Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум (ст.116 КЗпП).

Згідно зі ст.43 КЗпП за загальним правилом звільнення за скороченням штату може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Проте, відповідно до ст.43-1 КЗпП звільнення за скороченням штату без згоди виборного органу первинної профспілкової

організації (профспілкового представника) допускається, зокрема, у випадках:

- незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
- звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- звільнення з підприємства, де немає первинної профспілкової організації;
- звільнення керівника підприємства, його заступників, головного бухгалтера, його заступників.

Джерело: kr.dsp.gov.ua

4. Перевірки у сфері праці по-новому: на що звернути увагу бізнесу

Нещодавно набув чинності важливий у сфері регулювання трудових відносин документ – Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 р. № 295. Як він змінить порядок перевірок у сфері праці та на що звернути увагу бізнесу – далі.

Головні новації

Відтепер перевіряти трудові питання буде не тільки Держпраці, а й виконкоми місцевих рад (останні – з питань своєчасності/повноти оплати праці, дотримання мінімальних гарантій у сфері оплати праці, оформлення трудових відносин). Перевірятимуть суб'єктів господарювання, в основному, виконкоми. Головною ж функцією Держпраці є нагляд за тим, наскільки законно виконкоми проводять ці перевірки. Не до кінця зрозуміло, чи має право сама Держпраці проводити **перевірки суб'єктів господарювання**.

У 2017 році встановлено мораторій на перевірки, з-під дії якого «випали» багато органів, у тому числі Державна фіскальна служба України (далі – ДФСУ) і Держпраці. Але ось виконкоми під його дію якраз потрапляють, що підтверджується листом Мінсоцполітики від 26.04.2017

р. № 8830/0/2-17/28. Це означає, що цього року проводити такі перевірки вони ще не мають права.

Перевірки неможливі без затвердження низки підзаконних нормативних актів. Поки вони не затверджені, у бізнесу ще є час для підготовки.

Підстави для перевірки

Усі перевірки є позаплановими. Перелік підстав для їх проведення дуже широкий. Зокрема:

- звернення працівника про порушення щодо нього законодавства про працю;
- звернення фізичної особи, щодо якої порушено правила оформлення трудових відносин;
- результати аналізу Держпраці або виконками інформації зі ЗМІ, відкритих джерел інформації, від фізосіб, держорганів, профспілок;
- повідомлення органів нагляду про виявлені під час їх перевірок порушення трудового законодавства;
- повідомлення ДФСУ щодо невідповідності кількості працівників обсягам виробництва (виконання робіт, надання послуг) стосовно середніх показників за відповідними видами діяльності;
- повідомлення Пенсійного фонду України про:
- роботодавців, які не подавали повідомлень про прийом на роботу;
- роботодавців, у яких протягом місяця кількість працівників на умовах неповного робочого часу зросла на 20% і більше;
- роботодавців, у яких кількість працівників на умовах цивільно-правових договорів становить 30% і більше;
- працівників, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами в одного роботодавця понад рік.

Права перевіряльників

Проблеми для бізнесу становитимуть не тільки об'ємний перелік підстав для перевірки, а й права контролерів.

Так, контролери під час перевірки з питань виявлення неоформлених трудових відносин можуть приходити на перевірку і в будь-який час доби з урахуванням вимог **законодавства про охорону праці** отримувати доступ до

будь-яких виробничих, службових, адміністративних приміщень, у яких використовується наймана праця. Це право викликає багато запитань. Наприклад, чи можуть перевіряльники вийти на перевірку вночі? Крім того, чи можна не допустити їх у приміщення на тій підставі, що в ньому не використовується наймана праця?

Також представники контролюючих органів мають право ознайомлюватися з будь-якими документами, ведення яких передбачено законодавством про працю та які містять інформацію/відомості про питання, що є предметом перевірки, а також отримувати їх завірені копії та робити виписки. Їм дозволено наодинці або в присутності свідків ставити керівнику та/або працівникам запитання, які стосуються законодавства про працю, отримувати на ці питання усні і/чи письмові пояснення. Слід зазначити, що звичайні працівники підприємства не зобов'язані розумітися на трудовому законодавстві, тож на специфічні запитання для них нормальною буде відповідь «не знаю», «не пам'ятаю» тощо. Відповідальності за це ні вони, ні їх роботодавці не несуть.

Причини для відмови в допуску до перевірки

Підстав для відмови в допуску лише три:

- відсутність службового посвідчення. Його форму має затвердити Мінсоцполітики. Утім, її поки що немає. До відсутності посвідчення має прирівнюватися і відсутність його в реєстрі посвідчень. Вести такий реєстр повинна Держпраці, але поки незрозуміло, чи буде вона його публікувати;
- відсутність на сайті Держпраці рішень Мінсоцполітики про форму службового посвідчення інспектора з праці, акта, довідки, припису, вимоги, переліку питань, які повинні інспектуватися;
- перевищення граничного терміну проведення перевірки. Зауважимо, що перевірки не можуть перевищувати 10 робочих днів, а для суб'єктів малого та мікропідприємництва – двох робочих днів.

Якщо не допустити перевіряльників до перевірки без законних підстав, для підприємства це може спричинити чималий штраф – у розмірі трьох мінімальних зарплат, а якщо перевірка призначена з питань з абзацу 2 ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю (зокрема, оформлення трудових відносин) – у розмірі 100 мінімальних зарплат (на сьогодні це 320 тис. грн). Такі самі

штрафи загрожують, якщо перешкоджати перевіряльникам у реалізації їхніх прав.

Джерело: devisu.ua

5. Держпраці надала роз'яснення про склад комісії з проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Здійснення організаційного, методичного керівництва і контролю за проведенням роботи на всіх етапах, складання переліку робочих місць, що підлягають атестації, визначення обсягів досліджень шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, організація цих досліджень покладаються на атестаційну комісію.

Атестація робочих місць проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше ніж раз на п'ять років (п. 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 01.08.1992 р № 442).

Для організації та проведення атестації керівник підприємства видає наказ, в якому затверджує склад, голову і секретаря постійно діючої атестаційної комісії, визначає її повноваження, при необхідності - склад цехових (структурних) атестаційних комісій.

До складу комісії включається уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації, а у разі відсутності профспілкової організації - уповноважена найманими працівниками особа.

Також до складу атестаційної комісії рекомендується включати головних спеціалістів, працівників відділу кадрів, праці і заробітної плати, охорони праці, органів охорони здоров'я підприємства, організації, представників профспілкового комітету, іншого представницького органу трудового колективу.

Також до проведення атестації можуть залучатися проектні та науково-дослідні організації, технічні інспекції праці профспілок, територіальних органів Держпраці (лист від 07.02.2017 № 1290 / 4.3 / 4.6-ДП-17).

6. Мінсоцполітики розглянуло питання щодо роз'їзного (пересувного) характеру робіт.

Поїздки працівників, постійна робота яких проходить в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер, не вважаються відрядженнями, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором, трудовим договором (контрактом) між працівником і роботодавцем.

При визначенні терміна «роз'їзний характер робіт» необхідно виходити з того, що передбачається виконання робіт на об'єктах, розташованих на значній відстані від місця розташування організації, в зв'язку з поїздками в неробочий час від місцезнаходження організації (збірного пункту) до місця роботи на об'єкті і назад.

Надбавка за пересувний характер робіт встановлюється працівникам з метою компенсації підвищених витрат, пов'язаних з частою передислокацією організації або відірваністю від постійного місця проживання.

Згідно з постановою КМУ від 31.03.1999 р № 490 «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер» підприємства самостійно встановлюють надбавки (польове забезпечення) в розмірах, передбачених колективними договорами або за погодженням із замовником.

Перелік професій працівників, робота яких має роз'їзний характер, і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів цих працівників встановлюються роботодавцем самостійно у колективному договорі (лист від 15.11.2013 № 491/13 / 116-13).

7. Мінсоцполітики розповіло, чи може скорочення обсягів продажів бути визнано зміною в організації виробництва і праці.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування

неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та т. Д. - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (ч . 3 ст. 32 КЗпП).

Припинення трудового договору по п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнано обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при виробництві роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, в тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій і т. д.) (п. 10 постанови Пленуму ВСУ № 9).

При цьому скорочення обсягів продажів продукції не може бути визнано зміною в організації виробництва і праці.

Разом з тим наявність таких обставин може привести, зокрема, до раціоналізації робочих місць, що в розумінні п. 10 зазначеної постанови Пленуму визнано зміною істотних умов праці.

Іншого чинним законодавством не передбачено (лист від 13.04.2017 № 159/0 / 22-1).

Кабмін вніс зміни до деяких постанов Кабінету Міністрів України.

Розміри окладів, доплат, винагород та інших виплат працівникам установ, закладів та організацій бюджетної сфери, органів виконавчої влади та інших органів тепер розраховуються виходячи з розміру прожиткового мінімуму. А саме - прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року (1600 грн). До 1 січня 2017 року такі розрахунки проводилися в співвідношенні до мінімальної зарплати.

Для працівників, посадові оклади яких менше прожиткового мінімуму, в штатному розкладі посадові оклади (тарифні ставки) вказуються на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на 1 січня календарного року.

Нагадаємо, що у зв'язку зі змінами в законодавстві з 1 січня 2017 року мінімальна заробітна плата більше не застосовується як розрахункова величина для визначення посадових окладів, зарплати працівників та інших виплат (постанова від 18.05.2017 № 335).

8. Мінсоцполітики роз'яснило, як оплачується понаднормова робота при погодинній, відрядній системах оплати праці та в разі підсумованого обліку робочого часу.

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата в розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані понаднормові години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді.

Режим підсумованого обліку робочого часу може вводитися на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для цієї категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу.

У разі застосування підсумованого обліку робочого часу розпорядок робочого дня і графіки змін повинні бути побудовані таким чином, щоб робочий час зобов'язані відпрацювати працівники за обліковий період, встановлений в колективному договорі (наприклад, рік), що відповідає встановленій законодавством нормі робочих годин, що припадає на цей період (рік).

Годинна ставка для оплати понаднормової роботи при обліковому періоді тривалістю рік обчислюється шляхом ділення окладу (місячної тарифної ставки), встановленого працівникові на момент нарахування зазначеної оплати (в кінці року - при обліковій періоді рік), на середньомісячне число годин за обліковий період (рік), яке повинно розраховуватися з урахуванням норми тривалості робочого часу за рік (лист від 24.04.2017 № 1264/0 / 101-17 / 282

Джерело: <http://hrliga.com>