



Дайджест новостей трудового законодательства №1 Июнь 2015

Содержание выпуска

1. О воинской обязанности и военной службе2
2. О сокращении сотрудниц, которые находятся в отпуске по уходу за детьми до трех лет 2
3. Об отсутствии работника на рабочем месте в результате ведения боевых действий в зоне проведения антитеррористической операции3
4. О замене работника, идущего в ежегодный отпуск3
5. Об исчислении средней заработной платы для оплаты времени отпусков4
6. О невозможности допуска к работе без заключения трудового договора.....4
7. О сокращении продолжительности труда работников накануне праздничных и нерабочих дней5
8. Об увольнении работника по соглашению сторон.....5



1. О воинской обязанности и военной службе

Вручать повестки могут заставить всех руководителей предприятий и органы местного самоуправления

В парламенте зарегистрирован законопроект №2985, которым нардеп Антон Геращенко предложил внести изменения в [Закон «О воинской обязанности и военной службе»](#).

Текущая редакция статьи 38 Закона предусматривает специальные обязанности для органов местного самоуправления, руководителей предприятий, учреждений и организаций, в том числе учебных заведений, независимо от подчинения и форм собственности, расположенных в административно-территориальных единицах, где **нет военных комиссариатов**.

Соответствующие органы/руководители обязаны по требованию военных комиссариатов **оповещать призывников** и военнообязанных об их вызове в военкоматы, обеспечивать своевременное прибытие по этому вызову, в 7-дневный срок сообщать в районные (городские) военные комиссариаты о принятии на работу/учебу призывников и военнообязанных.

Но указанные обязанности установлены лишь в административно-территориальных единицах, где нет военных комиссариатов. Как сообщает депутат, это позволяет органам/руководителям в населенных пунктах, где **есть военные комиссариаты**, уклоняться от любого сотрудничества с такими комиссариатами.

Для устранения описанной ситуации предлагается распространить предусмотренные частью первой статьи 38 обязанности **на все органы местного самоуправления, на руководителей всех предприятий, учреждений и организаций, в том числе учебных заведений**, независимо от места их нахождения в Украине.

2. О сокращении сотрудниц, которые находятся в отпуске по уходу за детьми до трех лет

Минсоцполитики разъяснило, можно ли сократить женщину, которая находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в связи с сокращением штата и как предупредить о таком увольнении.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 40 [КЗоТ](#) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты собственником или уполномоченным им органом только в случаях изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников. Однако в случае такого увольнения действуют ограничения на увольнение отдельных работников, установленные ст. 184 КЗоТ.

В частности, ч. 3 ст. 184 КЗоТ предусматривает, что увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет — ч. 6 ст. 179 КЗоТ), одиноких матерей при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, по инициативе собственника или уполномоченного им органа не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Законодательством о труде не предусмотрена форма и способ уведомления работника о сокращении численности или штата работников. В то же время в случае возникновения трудовых споров владелец должен иметь доказательства, что работник был уведомлен о соответствующем сокращении за два месяца ([письмо от 26.03.2015 г. № 182/06/187-15](#)).

3. Об отсутствии работника на рабочем месте в результате ведения боевых действий в зоне проведения антитеррористической операции

Госгорпромнадзор рассмотрел вопрос относительно отсутствия работника на рабочем месте в результате ведения боевых действий в зоне проведения антитеррористической операции.

Со ссылкой на судебную практику Госгорпромнадзор подтвердил ранее высказанную в письме Минсоцполитики [от 08.07.2014 г. № 7302/3/14-14/13](#) позицию относительно невозможности увольнения работников по п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗоТ на основании «прогула» в случае невыхода на работу сотрудника в связи с перемещением из районов антитеррористической операции или тех, которые остаются в таких районах во время проведения антитеррористической операции и не имеют возможности выходить на работу в связи с опасностью для жизни и здоровья ([письмо от 29.01.2015 г. № 500/0/8-02/6/15](#)).

4. О замене работника, идущего в ежегодный отпуск

Минсоцполитики рассмотрело вопросы относительно замены работника, идущего в ежегодный отпуск, и возможности на этот период оформить срочный трудовой договор с другим лицом.

Под исполнением обязанностей временно отсутствующего работника следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с временной нетрудоспособностью, командировкой, отпуском, выполнением общественных обязанностей и т. п., когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность). По вакантной должности, которая имеется в штатном расписании, но не заполнена, доплата за выполнение временно отсутствующего работника устанавливаться не может.

Работники исполняют обязанности временно отсутствующего сотрудника одновременно с исполнением своих основных обязанностей в пределах установленной графиком работы

(сменности), продолжительности рабочего дня (смены). Поручение дополнительной работы в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом по организации, учреждению по согласованию с работником.

При этом заключение срочного трудового договора на время ежегодного отпуска работника не запрещено законодательством, но целесообразным считаем возложить обязанности временно отсутствующего работника на другого работника учреждения ([письмо 27.01.2015 г. № 927/0/14-15/014](#)).

5. Об исчислении средней заработной платы для оплаты времени отпусков

Минсоцполитики рассмотрело вопрос исчисления средней заработной платы для оплаты времени отпусков и напомнило, что [Законом «О внесении изменения в статью 73 Кодекса законов о труде Украины»](#), который вступил в силу с 25.03.2015 г., установлен нерабочий праздничный день 14 октября — День защитника Украины.

Исчисление средней зарплаты для оплаты времени ежегодного отпуска осуществляется путем деления суммарного заработка за последние перед предоставлением отпуска 12 месяцев на соответствующее количество календарных дней года, уменьшенное на количество праздничных и нерабочих дней, установленных законодательством. Полученный результат умножается на число календарных дней отпуска.

То есть с момента, когда 14 октября будет входить в расчетный период при исчислении средней заработной платы для оплаты времени ежегодного отпуска, его нужно будет исключать из расчетного периода как праздничный и нерабочий день ([письмо от 07.05.2015 г. № 520/13/84-15](#)).

6. О невозможности допуска к работе без заключения трудового договора

Минсоцполитики рассмотрело вопрос относительно недопуска к работе без заключения трудового договора, оформленного приказом или распоряжением работодателя либо уполномоченного им органа.

При этом Минсоцполитики напомнило, что при заключении трудового договора работник обязан подать паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, а в установленных случаях — документ об образовании (специальности, квалификации), о состоянии здоровья и другие документы.

Работник не может быть допущен к работе без заключения трудового договора и уведомления ГФСУ о приеме на работу.



Следовательно, поскольку работник не может быть допущен к работе, в частности, без оформления локального акта работодателя (физического лица-предпринимателя), в графе 4 трудовой книжки указываются реквизиты такого локального акта работодателя ([письмо от 30.03.2015 г. № 191/06/187-15](#)).

7. О сокращении продолжительности труда работников накануне праздничных и нерабочих дней

Минсоцполитики предоставило разъяснения относительно сокращения продолжительности труда работников накануне праздничных и нерабочих дней и напомнило, что согласно ст. 53 [КЗоТ](#) накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Исключение составляют работники, которым установлено сокращенное рабочее время.

Специалисты ведомства отметили, что в данной норме Кодекса речь идет о сокращении продолжительности не рабочего времени, а работы. То есть, эта норма не предусматривает сокращение рабочего времени, а лишь требует его перераспределения таким образом, чтобы накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность работы сокращалась при условии, что норма продолжительности рабочего времени, предусмотренная законодательством (40 часов в неделю), не сокращается и, соответственно, оплата труда сохраняется в размере полной тарифной ставки, полного оклада.

Кроме того, авторы письма обратили внимание на то, что для сотрудников, работающих на условиях неполного рабочего времени, эта норма не применяется, то есть продолжительность их работы накануне праздничных и нерабочих дней не сокращается ([письмо от 28.08.2014 г. № 397/13/116-14](#)).

8. Об увольнении работника по соглашению сторон

Минсоцполитики разъяснило некоторые вопросы увольнения работника по соглашению сторон.

В соответствии с п. 1 ст. 36 [КЗоТ](#) одним из оснований прекращения трудового договора является соглашение сторон.

Законодательством не установлен соответствующий порядок или сроки прекращения трудового договора по соглашению сторон, в связи с чем они определяются работником и собственником или уполномоченным им органом в каждом конкретном случае.

Увольнение по соглашению сторон означает, что работодателем и наемным работником достигнуто общее согласие относительно прекращения трудового договора в определенный срок.

Законодательством не предусмотрено обязательное оформление письменного документа, инициирующего увольнение (заявления работника или уведомления работодателя), поэтому инициатива относительно увольнения может быть выражена работником или работодателем другой стороне устно.

В приказе (распоряжении) об увольнении по соглашению сторон указываются основание увольнения по соглашению сторон со ссылкой на п. 1 ст. 36 КЗоТ, дата увольнения, о которой договаривались стороны.

Работник фиксирует свое согласие путем постановки своей подписи во время ознакомления с приказом ([письмо от 04.04.2014 г. № 60/06/186-14](#)).