



Дайджест новостей трудового законодательства №3 Август 2015

Содержание выпуска:

1. Соцстрах о заполнении больничного по беременности и родам.....	2
2. Особенности проведения профилактических медосмотров.....	2
3. Нюансы увольнения работника при сокращении штата	3
4. Некоторые особенности увольнения работников	4
5. Когда работодатель может уменьшать зарплату	5
6. Как проверить информацию об уплате взносов работодателем и страховом стаже	5

1. Соцстрах о заполнении больничного по беременности и родам

Специалисты фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности напомнили, что листок нетрудоспособности в связи с беременностью и родами выдается по месту наблюдения за беременной с 30 недель беременности одновременно на 126 календарных дней (70 календарных дней до предполагаемого дня родов и 56 – после).

В случае выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам:

- в графе «Діагноз первинний» указывается срок беременности на время обращения;
- в графе «Діагноз заключний» – ориентировочный срок родов;
- в графе «Причина непрацездатності» – «беременность и роды»;
- в графе «Режим» – «амбулаторный и стационарный»;
- в графе «Звільнення від роботи» одной строкой записывается суммарная продолжительность отпуска (126 дней) с указанием даты открытия больничного;
- в графе «Стати до роботи» – дата окончания отпуска.

То есть на следующий 127 день женщина выходит на работу или идет в отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

2. Особенности проведения профилактических медосмотров

Минздрав в [письме от 02.04.2015 г. № 3.09-Д-1/13/866-15/10354](#) напоминает об особенностях проведения профилактических медицинских осмотров.

Собственники и руководители предприятий, учреждений и организаций **несут ответственность** за своевременность прохождения своими работниками обязательных медицинских осмотров и за вредные последствия для здоровья населения, вызванные допуском к работе лиц, не прошедших обязательный медицинский осмотр.

Статьей 169 [КЗоТ](#), ст. 17 [Закона Украины «Об охране труда»](#) предусмотрена **обязанность работодателя** за собственные средства организовать проведение **предварительного (при приеме на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров** работников:

- профессиональная или иная деятельность которых связана с обслуживанием населения и может привести к распространению инфекционных заболеваний;
- работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда или таких, где есть потребность в профессиональном отборе;
- лиц в возрасте до 21 года.

Кроме того, по требованию главного государственного санитарного врача, а также по просьбе работника, если он связывает ухудшение состояния своего здоровья с условиями труда, могут проводиться **внеочередные медицинские осмотры** указанных выше категорий лиц.

Обязательные медицинские осмотры проводятся в лечебно-профилактических учреждениях по месту жительства или по месту работы. Для проведения обязательных медицинских осмотров по согласованию с работодателем могут организовываться выездные бригады специалистов.

Перечень профессий, производств и организаций, работники которых подлежат обязательным профилактическим медицинским осмотрам, порядок проведения этих осмотров и выдачи личных медицинских книжек утверждены постановлением Кабмина от [23.05.2001 г. № 559](#).

Правила проведения обязательных профилактических медицинских осмотров работников отдельных профессий утверждены приказом Минздрава от [23.07.2002 г. № 280](#). Проведение медицинских осмотров работников определенных категорий населения проводится в соответствии с приказом Минздрава от [21.05.2007 г. № 246](#).

3. Нюансы увольнения работника при сокращении штата

Минсоцполитики в [письме от 06.08.2015 г. № 11812/0/14-15/06](#) разъяснило порядок изменения условий трудового договора и увольнения из-за изменений в организации производства.

Так, согласно 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 работодателем только в случае изменений в организации производства и труда, в том числе ликвидации, реорганизации, банкротства или перепрофилирования предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников.

При увольнении работников по п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ должен быть соблюден определенный порядок высвобождения. Работодатель должен издать приказ о внесении изменений в организацию производства и труда, в котором должно раскрываться содержание этих изменений. Затем составить и утвердить новое штатное расписание.

В соответствии со ст. 49² КЗоТ, о предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются **не позднее, чем за 2 месяца**.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с изменениями в организации производства и труда работодатель предлагает работнику другую работу на том же предприятии. В случае согласия работника перевод осуществляется по его заявлению. При отсутствии работы по соответствующей профессии или специальности, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу на том же предприятии работник, по своему усмотрению, обращается за помощью в госслужбы занятости или трудоустраивается самостоятельно.

Следует отметить, что на основании ст. 43 КЗоТ при увольнении работников по п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ необходимо также получить согласие профсоюза на такое увольнение. В соответствии со ст. 44 КЗоТ, при увольнении на основании п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗоТ работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего заработка.

Кроме этого, п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗоТ предусматривает возможность прекращения трудового договора в порядке перевода работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение или организацию или в связи с переходом на выборную должность. Для увольнения необходимо ходатайство работодателя того предприятия, учреждения, организации, куда работник переводится. Работник должен подать заявление работодателю предприятия (учреждения, организации), с которого он увольняется, поскольку закон требует согласия работодателя на прекращение трудового договора в порядке перевода на другое предприятие, в другое учреждение, организацию (для перевода работников в другое структурное подразделение со статусом юридического лица).

4. Некоторые особенности увольнения работников

Минсоцполитики в [письме от 13.08.2014 г. № 88/0/15-14/06](#) разъяснило некоторые особенности увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора (контракта).

Увольнение работника в связи с окончанием срока трудового договора (контракта) допускается как в период временной нетрудоспособности, так и в период пребывания его в отпуске, поскольку такое увольнение работника не является инициативой работодателя, а лишь следствием окончания срока действия трудового договора (контракта).

Увольнение работника по инициативе собственника или уполномоченного им органа в период его временной нетрудоспособности, а также в период пребывания в отпуске, не допускается. Это правило не распространяется на случай полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

Правила о недопустимости увольнения работника в период временной нетрудоспособности, а также в период пребывания в отпуске касаются случаев, когда расторжение трудового договора согласно действующему законодательству осуществляется по инициативе собственника или уполномоченного им органа, то есть когда трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок или когда срочный трудовой договор еще не закончился.

Вместе с тем, в комментируемом письме указано, что согласно ч. 2 ст. 39¹ [КЗоТ](#) трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 ст. 23 КЗоТ, считаются заключенными на неопределенный срок.

Следовательно, трудовые договоры в форме контракта, которые перезаключались несколько раз на новый срок, не могут считаться заключенными на неопределенный срок, поскольку их применение подпадает под нормы ч. 2 ст. 23 КЗоТ.

5. Когда работодатель может уменьшать зарплату

Гоструда в [письме от 20.07.2015 г. № 1276/24/21/01/2216-15](#) разъяснила нюансы изменения условий оплаты труда в сторону ухудшения.

Порядок проведения индексации денежных доходов населения утвержден постановлением Кабинета Министров [от 17.07.2003 г. № 1078](#), согласно которому **индексация денежных доходов населения** проводится в случае, когда величина индекса потребительских цен превысила порог индексации, который устанавливается в размере 101%.

В случае, когда лицо работает неполное рабочее время, сумма индексации определяется из расчета полного рабочего времени, а выплачивается пропорционально отработанному времени. В случае роста денежных доходов населения без пересмотра их минимальных размеров месяц, в котором произошло повышение, считается базовым при исчислении индекса потребительских цен для индексации денежных доходов населения.

Согласно ст. 103 [КЗоТ](#) о новых или изменении действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения собственник или уполномоченный им орган должен **уведомить работника не позднее, чем за 2 месяца** до их введения или изменения. Статьей 97 КЗоТ установлено, что собственник или уполномоченный им орган или физлицо не имеет права в одностороннем порядке принимать решение по вопросам оплаты труда, ухудшающее условия, установленные законодательством, соглашениями, коллективными договорами. Такое ухудшение возможно **исключительно по согласованию с первичной профсоюзной организацией** или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом. Согласно ст. 32 КЗоТ системы и размеры оплаты труда являются существенными условиями труда. В случае если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается согласно п. 6 ст. 36 КЗоТ.

Следовательно, в случае соблюдения требований статей 32, 97 и 103 КЗоТ собственник или уполномоченный им орган **имеет право изменять условия оплаты труда** в сторону ухудшения. **Ответственность** за нарушение требований указанных статей предусмотрена ч. 1 ст. 41 [КоАП](#).

6. Как проверить информацию об уплате взносов работодателем и страховом стаже

Пенсионный фонд презентует [сервис](#), который предоставляет возможность осуществлять постоянный контроль за данными, влияющими на пенсионные права страхователей.

Веб-портал предоставляет гражданам возможность удобно и оперативно взаимодействовать с органами ПФУ, дистанционно получать услуги, которые раньше требовали личного обращения в управление Фонда.

Веб-портал предоставляет электронные услуги каждому лицу индивидуально. Портал работает с соблюдением требований к защите персональных данных.

В открытом доступе (без регистрации) на портале предоставляется много полезной информации по вопросам пенсионного страхования, бланки документов, инструкции по их заполнению и т. п.

Электронные услуги, которые может получить пользователь на портале после соответствующей регистрации:

- получение информации по персонифицированному учету (для работающих граждан);
- получение пенсионной информации (для пенсионеров);
- формирование запросов на предварительную подготовку документов;
- возможность подачи жалоб;
- запись на прием к специалистам Фонда;
- получение информации о состоянии расчетов плательщиков с ПФУ (для юридических лиц и физических лиц — предпринимателей).