



Дайджест новостей трудового законодательства №4 Сентябрь 2015

Содержание выпуска:

| | |
|--|---|
| 1. Учет отпускных при расчете выплат в соответствии с Порядком № 1266..... | 2 |
| 2. Оформление в трудовой книге физического лица, принятого предпринимателем в январе 2015 года | 2 |
| 3. Условия выплаты материальной помощи работнику | 3 |
| 4. Определены новые квалификационные требования для директоров | 4 |
| 5. Разработан законопроект о коллективных договорах и соглашениях | 4 |
| 6. Демобилизация: оформление возвращения работника на предприятие и стаж для отпуска..... | 5 |

1. Учет отпускных при расчете выплат в соответствии с Порядком №1266

Фонд социального страхования по временной утрате трудоспособности в [письме от 03.09.2015 г. № 5.2-32-1422](#) рассмотрел вопрос относительно исчисления материального обеспечения застрахованным лицам и сообщает:

Период пребывания застрахованного лица в оплачиваемом отпуске не относится к уважительным причинам и не исключается из расчетного периода в соответствии с [Порядком № 1266](#).

В расчетный период при исчислении средней заработной платы для расчета пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам включаются все выплаты, с которых уплачены страховые взносы, в том месяце, в котором они были начислены (с первого по первое число).

Дополнительно специалисты Фонда рекомендуют руководствоваться письмом Минсоцполитики [от 01.02.2010 г. № 1000/0/14-10/18](#) в части включения сумм оплаты отпусков, приходящихся на месяцы расчетного периода.

2. Оформление в трудовой книге физического лица, принятого предпринимателем в январе 2015 года

Каким образом осуществляется запись в трудовую книжку физического лица, принятого на работу физическим лицом-предпринимателем с 01.01.2015 г?

С 01.01.2015 г. исключена из [Кодекса законов о труде Украины](#) (далее — КЗоТ) статья 241, требующая регистрации в службе занятости трудового договора, заключенного между предпринимателем и наемным работником. Начиная с 2015 года, КЗоТ не обязывает регистрировать трудовой договор в службе занятости.

Вместе с тем появилось другое требование в ч. 3 ст. 24 КЗоТ, согласно которому работник не может быть допущен к работе без заключения трудового договора, оформленного приказом или распоряжением работодателя, и уведомления органов Государственной фискальной службы Украины о приеме работника на работу в порядке, установленном КМУ.

При этом не отменено требование о подтверждении записи в трудовой книжке подписью должностного лица органа государственной службы занятости физического лица, которое устраивается на работу ФЛП, предусмотренное аб. 3 п. 2.21-1 [Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников](#) (далее — Инструкция № 58).

Также, согласно нормам п. 2.21-1 Инструкции №58, в 2015 году действует и норма согласно которой, во время принятия на работу ФЛП физического лица вносится запись:

«Принятый на работу (далее отмечается профессиональная характеристика работ) по трудовому договору (отмечаются дата и номер договора), зарегистрированным в государственной службе занятости (отмечается полное название центра занятости)».

Хотим отметить, что за нарушение порядка ведения трудовых книжек, предпринимателя могут привлечь к ответственности согласно ст. 265 КЗоТ в виде штрафа в размере одной минимальной зарплаты.

Исходя из того, что норма о регистрации в службе занятости трудового договора на сегодня отменена, но при этом нормы Инструкции №58 о необходимости заверения записи в трудовой книжке в центре занятости осталась действующей, на наш взгляд, предприниматель до момента внесения изменений в п. 2.21-1 Инструкции №58 или предоставления дополнительных разъяснений по данному вопросу, должен заверять записи в трудовой книжке принятого на работу физического лица в службе занятости. При этом сам трудовой договор регистрации в службе занятости не подлежит.

3. Условия выплаты материальной помощи работнику

Минсоцполитики в [письме от 21.07.2015 г. № 409/13/116-15](#) предоставило разъяснения относительно условий выплаты материальной помощи.

В соответствии со ст. 12 [Закона Украины «Об отпусках»](#) ежегодный отпуск по просьбе работника может быть разделен на части любой продолжительности при условии, что основная непрерывная его часть будет составлять не менее 14 календарных дней.

В случае деления ежегодного отпуска на части помощь для оздоровления может выплачиваться работнику один раз при предоставлении любой из частей ежегодного основного отпуска по заявлению работника.

Таким образом, в случае предоставления работнику ежегодных отпусков до истечения шестимесячного срока непрерывной работы помощь для оздоровления также может выплачиваться работнику по его заявлению.

Условия выплаты материальной помощи для решения социально-бытовых вопросов, обстоятельства, при которых она выплачивается, а также кому именно она может быть выплачена в первую очередь, рекомендуется определять в соответствующем Положении, утвержденном в соответствующем органе.

Указанная материальная помощь выплачивается, например, в случае тяжелого материального положения, в связи с продолжительной болезнью и т. п. Решение о предоставлении такой материальной помощи принимается руководителем соответствующего органа, исходя из обстоятельств, изложенных в заявлении работника, при наличии средств на эти цели.

Материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов не является обязательной выплатой и выплачивается при наличии средств.

4. Определены новые квалификационные требования для директоров

Минсоцполитики [приказом от 22.09.2015 г. № 951](#) внес изменения в Выпуск 1 «Профессии работников, являющиеся общими для всех видов экономической деятельности» (раздел 1 «Профессии руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих») Справочника квалификационных характеристик профессий работников, утвержденного приказом Минтруда [от 29.12.2004 г. № 336](#), касающиеся должности «Директор (начальник, другой руководитель) предприятия» в такой редакции:

«Вища освіта другого рівня за ступенем магістра за відповідною галуззю знань або вища освіта другого рівня за ступенем магістра та післядипломна освіта за галуззю знань «Управління та адміністрування» або «Право». Стаж роботи на керівних посадах нижчого рівня — не менше ніж 5 років».

5. Разработан законопроект о коллективных договорах и соглашениях

Минсоцполитики передало на согласование в профсоюзы [законопроект «О коллективных договорах и коллективных соглашениях»](#).

Как сказано в Пояснительной записке к законопроекту, он учитывает:

- 1) рекомендации экспертов Международной организации труда (ограничен срок действия коллективных договоров и соглашений, срок переговоров, предоставлена возможность приостановления действия коллективных договоров и соглашений, обеспечено право физических лиц, использующих наемный труд, заключать коллективный договор);
- 2) нормы Рекомендации о коллективных договорах № 91 Международной организации труда;
- 3) нормы Директивы Рады 91/533/ЕЕС (установлена обязанность работодателя информировать работников о коллективном договоре и коллективном соглашении, что на него распространяются, внесение изменений и дополнений в указанный коллективный договор, соглашение), а также нормы Директивы Рады 2001/23/ЕС (установлен срок действия условий коллективного договора в случае реорганизации, смены собственника юридического лица (обособленного структурного подразделения юридического лица), прекращения деятельности первичной профсоюзной организации).

Кроме того, законопроектом вводится:

- 1) новый вид коллективных соглашений — подотраслевые, в переговорах по заключению которых могут принимать участие нерепрезентативные всеукраинские объединения организаций работодателей, хозяйственные объединения и общественные организации (их

объединения), представляющие интересы работодателей определенного вида или нескольких видов экономической деятельности;

2) новая форма осуществления социального диалога — заключение социальных пактов, содержащих договоренности сторон, в том числе на национальном и территориальном уровнях социального диалога.

6. Демобилизация: оформление возвращения работника на предприятие и стаж для отпуска

В связи с проведением частичной мобилизации в 2015 году предусматривается демобилизация (увольнение в запас) военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации на особый период в 2014 году. Такие лица возвращаются к гражданской жизни и на предыдущие места работы (должности). В связи с этим возникают вопросы относительно оформления вернувшихся работников. Эти вопросы заслуживают особого внимания.

За всеми мобилизованными работниками, призванными на военную службу, до дня фактической демобилизации или принятыми по контракту до его окончания сохраняется место работы, должность и компенсируется из бюджета средний заработок на предприятии, где они работали на момент призыва (ч. 3 ст. 119 [КЗоТ](#)). Поэтому демобилизованные сотрудники, вернувшись домой, имеют право работать на том же месте и в той же должности, что и до мобилизации.

Оформление возвращения работника на предприятие

Специальных нормативных актов относительно допуска демобилизованных работников к работе на сегодняшний день не утверждено. Поэтому будем руководствоваться нормами действующего законодательства.

Обратите внимание! Окончанием прохождения военной службы считается день исключения военнослужащего из списка личного состава военной части согласно приказу должностного лица, в подчинении которого находится военнослужащий.

Об этом делается запись в военном билете и удостоверяется гербовой печатью (ч. 2 ст. 24 [Закона № 2232](#)). Записи в военном билете делают должностные лица районных (городских) военных комиссариатов (органов Службы безопасности Украины), которые отвечают за его выдачу и заполнение (п. 4 Положения о военном билете офицера запаса, утвержденное Указом Президента Украины от 25.05.1994 г. № 263/94).

Поэтому демобилизованный работник после возвращения предоставляет работодателю военный билет. Военкомат может также предоставить демобилизованному работнику справку (извлечение из приказа), в которой указывается период, на протяжении которого он проходил службу. Но такая справка не является обязательной для предъявления на предприятии.

Вместе с военным билетом представляется заявление на допуск к работе (*приложение 1*).

Приложение 1

| |
|--|
| <p>Генеральному директору ООО «Луч» Лукину В.В. от инженера-техника Волошина М.Т.</p> <p>Заявление</p> <p>Прошу разрешить приступить к выполнению своих трудовых обязанностей на должности инженера-техника с 10 августа 2015 года в связи с увольнением в запас с военной службы (демобилизацией).</p> <p>07.08.2015 г. Волошин М.Т.</p> |
|--|

На основании этих документов руководитель предприятия издает приказ и прекращает начисление среднего заработка для его компенсации (*приложение 2*). Такой приказ также является основанием для табелирования работника и начисления ему зарплаты.

Приложение 2

ООО «Луч»

**ПРИКАЗ
о выходе на работу**

07.08.2015 г.

г. Киев

№ 123-К

В связи с увольнением в запас с военной службы (демобилизацией) инженера-техника Волошина М.Т. на основании Указа Президента Украины «О частичной мобилизации» от 14 января 2015 года № 15/2015 и согласно ст. 119 Кодекса законов о труде Украины

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Инженеру-технику Волошину М.Т. приступить к выполнению своих должностных обязанностей с 10 августа 2015 года.
2. Бухгалтерии прекратить начисление среднего заработка для получения компенсации Волошину М.Т.

Основание:

1. Заявление Волошина М.Т. о допуске к работе в связи с увольнением в запас с военной службы (демобилизацией).
2. Военный билет НА 122987, выданный Минским РВК в г. Киеве 02.07.2001 г.
3. Приказ об освобождении от работы Волошина М.Т. в связи с мобилизацией на военную службу от 06.05.2014 г. № 33.

Генеральный директор

Лукин В.В.

Лукин В.В.

С приказом ознакомлен

Волошин М.Т.

Волошин М.Т.

Если работник во время службы получил ранение и проходит лечение в медучреждении, то место работы и должность сохраняют за ним до дня, следующего за днем взятия на учет в военкомате после увольнения с военной службы по окончании лечения вне зависимости от его срока (ч. 5 ст. 119 КЗоТ).

Если же работник по состоянию здоровья не может приступить к работе на предыдущей должности, его можно по желанию и на основании установленного диагноза перевести на неполное рабочее время, на более легкую работу (ст. ст. 170, 172 КЗоТ). Руководитель предприятия в таком случае также должен издать соответствующий приказ о переводе с указанием причины и соблюдением процедуры перевода (ст. 32 КЗоТ).

Перевести на более легкую работу следует и демобилизованного работника, которому после лечения медико-социальная экспертная комиссия (МСЭК) установила инвалидность, а прежняя работа противопоказана инвалиду по состоянию здоровья. При установлении инвалидности МСЭК выдает справку с указанием группы инвалидности и заключением об условиях и характере труда, а также индивидуальную программу реабилитации. Поэтому более легкая работа должна соответствовать заключению МСЭК. Для перевода работодателю потребуется согласие работника. В случае отказа работник может быть уволен по п. 2 ст. 40 КЗоТ.

На заметку. Напомним, что в случае перевода работника по состоянию здоровья на более легкую, нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется предыдущий средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в случаях, предусмотренных законодательством Украины, предыдущий средний заработок сохраняется на все время выполнения нижеоплачиваемой работы или предоставляется материальное обеспечение по государственному соцстрахованию.

На время отсутствия работника в связи с мобилизацией предприятие может принять на работу другого сотрудника. Но по возвращению мобилизованный работник имеет право занять свое место работы (должность). Поэтому с временным работником заключают срочный трудовой договор (письмо Минсоцполитики [от 10.06.2015 г. № 231/06/186-15](#)). В договоре целесообразно прописать, что работник принимается на работу до дня выхода основного работника на работу после демобилизации. Увольнение в этом случае проводится согласно п. 2 ст. 36 КЗоТ (окончание срока договора). Датой его увольнения будет последний день перед днем, в который основной работник приступает к исполнению обязанностей, предусмотренных трудовым договором, что должно быть отражено в приказе (распоряжении) работодателя.

Обратите внимание! Работники, уволенные с военной службы в запас, которые не продолжают военную службу в связи с принятием на военную службу по контракту, должны приступить к работе с учетом времени перевозки к местам жительства (пребывания).

К работникам, которые без уважительных причин вовремя не приступили к работе, могут применяться дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения за прогул без уважительных причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗоТ). Такой позиции придерживается Минсоцполитики, и она изложена в письме [от 16.07.2015 г. № 302/06/186-15](#). Но не забывайте, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен получить от нарушителя письменное объяснение (ст. 149 КЗоТ).

Стаж для отпуска

Согласно ст. 82 КЗоТ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск, зачисляется, в частности, время, когда работник фактически не работал, но за ним согласно законодательству сохранялось место работы (должность). Поэтому период военной службы мобилизованных работников зачисляется им в стаж, дающий право на ежегодный отпуск по месту работы.

Кроме того, отслужившие по мобилизации работники имеют право на ежегодный отпуск полной продолжительности до наступления 6-месячного срока непрерывной работы в первый год работы на данном предприятии при условии, что после увольнения со службы они были приняты на работу в течение 3 месяцев, не считая времени проезда до места жительства (п. 5 ч. 7 ст. 10 [Закона № 504](#)).

Вместе с тем в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный отпуск, засчитывают время фактической работы с вредными, тяжелыми условиями или с особым характером труда, если работник занят в этих условиях не менее половины длительности рабочего дня, установленной для работников данного производства, цеха,

профессии или должности. Поэтому, время службы по мобилизации не засчитывают в стаж, дающий право на дополнительный отпуск.