



Дайджест новостей трудового законодательства №6 Ноябрь 2015

Содержание выпуска:

1. Что предусматривает законопроект об отмене трудовых книжек.....	2
2. ФСС по ВУТ и ФСС от НСП функционируют до создания Фонда соцстрахования	3
3. Подписан Закон о внешней трудовой миграции	4
4. Подписан Закон об «антидискриминационной поправке» в КЗоТ.....	4
5. Кабмин утвердил перенос рабочих дней в 2016 году	5
6. Нужно ли подавать уведомление в ГФС при оформлении сотрудника на работу по внутреннему совместительству?	5
7. Девять новшеств Трудового кодекса.....	6

1. Что предусматривает законопроект об отмене трудовых книжек

В парламенте зарегистрирован правительственный законопроект № 3507 о внесении изменений в некоторые законодательные акты относительно упрощения ведения кадровой работы налогоплательщиками.

Предложенные проектом изменения направлены на отмену трудовых книжек.

Так, согласно законопроекту, при заключении трудового договора гражданин не обязан будет подавать трудовую книжку.

Кроме того, в соответствующей статье КЗоТ предложено установить, что гражданин имеет право подать работодателю (собственнику или уполномоченному им органу) информацию (резюме) о получении специальных знаний, опыте работы по профессии (должности), наличии и применении профессиональных навыков и т. п. в произвольной форме, а также характеристики и другие документы, характеризующие предыдущую работу. При этом гражданин несет ответственность за достоверность предоставленной информации. А работодатель имеет право проверить достоверность такой информации.

Учет трудовой деятельности работника, согласно изменениям, будет осуществляться в электронной форме в Реестре застрахованных лиц Государственного реестра общеобязательного государственного социального страхования. Порядок ведения такого учета установит Кабмин.

Законопроектом корректируются многие нормы законодательства, в которых упоминаются трудовые книжки. К примеру, работодатель в день увольнения будет выдавать работнику не трудовую, а лишь копию приказа об увольнении (сейчас такая копия обязательно выдается только в случае увольнения работника по инициативе собственника, а в других случаях — по требованию работника).

Часть информации, которая ранее записывалась в трудовую, будет подаваться работодателем в реестр, часть фиксироваться только в виде приказа и т. п.

В проекте говорится, что страховой стаж исчисляется территориальными органами Пенсионного фонда по данным, содержащимся в системе персонифицированного учета, а за периоды до внедрения системы персонифицированного учета — на основании документов и в установленном порядке, а также данных, включенных на основании этих документов в Государственный реестр общеобязательного госсocстрахования.

Периоды работы, дающие право на назначение пенсии на льготных условиях или за выслугу лет, за периоды после 1 июля 2016 года засчитываются в страховой стаж по

данным, имеющимся в реестре застрахованных лиц Госреестра общеобязательного госсотрахования, и по выданным работодателем документами об условиях труда и продолжительности работы.

Законопроектом также определяется четкий перечень сведений, которые будут включаться в персональную учетную карточку застрахованного лица (в реестре). Такая карточка хранится в Пенсионном фонде в течение всей жизни человека, а после его смерти — в течение 75 лет на бумажных и/или электронных носителях при наличии средств, гарантирующих идентичность бумажного и электронного документов.

Планируется, что Закон вступит в силу с 1 июля 2016 года. До вступления Закона в силу трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности.

Включение в Государственный реестр общеобязательного государственного социального страхования сведений о трудовой деятельности работников осуществляется в течение 5 лет на основании сведений, представленных в порядке и сроки, установленные ПФУ по согласованию с Минсоцполитики.

Собственникам и уполномоченным ими органам в течение 3-х месяцев со дня вступления Закона в силу необходимо будет осуществить выдачу трудовых книжек работникам.

В правительстве считают, что отмена трудовых книжек позволит предпринимателям экономить средства на их администрирование и сделает более легким процесс найма и увольнения работников, устранил необходимость хранения трудовых книжек на предприятиях, что позволит сэкономить расходы бизнеса на архивариусов.

Также после отмены трудовых книжек в случаях незаконного увольнения у работника не будет необходимости обращаться в суд для изменения формулировки увольнения в трудовой книжке.

2. ФСС по ВУТ и ФСС от НСП функционируют до создания Фонда соцстрахования

Президент подписал [Закон от 03.11.2015 г. № 736-VIII](#) относительно обеспечения деятельности фондов социального страхования в период реорганизации.

Так, Фонд социального страхования является правопреемником двух органов: Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и Фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности. До момента создания Фонда соцстрахования эти два фонда выполняют все возложенные на них функции и задачи.

Также Законом определены органы, которые будут уполномочены начать процедуру реорганизации Фонда соцстрахования. Такими полномочиями наделены исполнительные дирекции реорганизуемых фондов социального страхования, которые также принимают решение о прекращении фондов соцстрахования.

Закон вступает в силу со следующего дня после опубликования.

3. Подписан Закон о внешней трудовой миграции

Президент Украины Петр Порошенко **подписал [Закон Украины «О внешней трудовой миграции» от 05.11.2015 г. № 761-VIII](#)**, входящий в безвизовый пакет — перечень законов, принятие которых необходимо для введения безвизового режима между Украиной и ЕС.

Как сообщается на официальном сайте украинского парламента, данный закон, принятый Верховной Радой 5 ноября, 23 ноября был возвращен с подписью президента.

Закон законодательно определяет такую категорию граждан, как трудовые мигранты, закрепляет их права на надлежащие условия труда, социальное страхование и воссоединение семей.

Государство берет на себя обязанность путем заключения межгосударственных договоров соответствующие права на надлежащие условия труда, социальное страхование, награду и отдых.

Закон вступает в силу со дня, следующего за днем его публикации.

4. Подписан Закон об «антидискриминационной поправке» в КЗоТ

Президент Украины Петр Порошенко **подписал Закон** об «антидискриминационной поправке» в [Кодекс законов о труде](#) (КЗоТ). Это один из документов из безвизового пакета, который Верховная Рада приняла 12 ноября.

Как сообщается на сайте Верховной Рады, соответствующий закон возвращен с подписью Президента 23 ноября.

После вступления в силу изменений, статья 21 «Равенство трудовых прав граждан Украины» в КЗоТ будет звучать в редакции:

«Запрещается какая-либо дискриминация в сфере труда, в частности, нарушение принципа равенства, прав и возможностей, прямое или косвенное ограничение прав сотрудников в зависимости от расы, цвета кожи, политических, религиозных и других

убеждений, пола, гендерной идентичности, сексуальной ориентации, этнического, социального и иностранного происхождения, возраста, состояния здоровья, инвалидности, подозрения или наличия заболевания ВИЧ/СПИД, семейного и имущественного положения, семейных обязанностей, места проживания, членства в профессиональном союзе или другом объединении граждан, участия в забастовке, обращения или намерения обратиться в суд или другие органы за защитой своих прав или предоставления поддержки работникам в защите их прав, по языковым или другим признакам, не связанным с характером работы или условиями ее выполнения».

5. Кабмин утвердил перенос рабочих дней в 2016 году

Кабмин [распоряжением от 11.11.2015 г. № 1155-р](#) утвердил перенос рабочих дней в 2016 году.

Для создания благоприятных условий для празднования 7 января — Рождества Христова, 8 марта — Международного женского дня и 28 июня — Дня Конституции Украины, а также рационального использования рабочего времени Правительство рекомендует руководителям предприятий, учреждений и организаций перенести в 2016 году для работников, которым установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, рабочие дни с:

- пятницы 8 января — на субботу 16 января;
- понедельника 7 марта — на субботу 12 марта;
- понедельника 27 июня — на субботу 2 июля.

Исключение составляют органы Пенсионного фонда, «Укрпочты», Госказначейства и банки. Специальный режим работы банков в упомянутые дни определяет Национальный банк.

6. Нужно ли подавать уведомление в ГФС при оформлении сотрудника на работу по внутреннему совместительству?

В соответствии с п. [1 Положения № 43](#), совместительство — это выполнение работником, кроме своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время на том же или другом предприятии, в учреждении, организации или у гражданина (предпринимателя, частного лица) по найму.

Таким образом, при принятии работника на работу на условиях совместительства (внутреннего или внешнего) обязательным является заключение трудового договора,

который оформляется путем издания приказа или распоряжения собственника или уполномоченного им органа, и уведомление в территориальные органы Государственной фискальной службы по месту учета их как плательщика единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование о приеме работника на работу в порядке, установленном Кабинетом Министров Украины.

7. Девять новшеств Трудового кодекса

5 ноября Верховная Рада в первом чтении приняла новый Трудовой кодекс. Какие изменения он обещает украинцам?

В одобренный депутатами вариант Трудового кодекса (сейчас страна живет по кодексу 1971 года) не вошла поправка, которая должна была расширить антидискриминационные нормы, в частности, в отношении ЛГБТ-сообщества. Но это еще не окончательное решение. После первого чтения законопроект отправят на экспертизу в Международную организацию труда. Выводы этой экспертизы учтут при подготовке документа ко второму чтению. Авторы законопроекта говорят, что новый кодекс может вступить в силу 1 января 2016 года.

Главные изменения в Трудовой кодекс

1. При приеме на работу обязательным станет заключение письменного трудового договора между работодателем и сотрудником. Сейчас это происходит по согласию обеих сторон.
2. Беременные женщины не будут проходить испытательный срок при приеме на работу.
3. Причиной увольнения сотрудника может стать разглашение служебной тайны, грубое нарушение правил техники безопасности, недостаточная квалификация. Сейчас начальник может уволить сотрудника лишь за пьянство, прогулы и воровство.
4. Трудовая неделя не будет превышать 40 рабочих часов, а при вредных условиях производства — 36 часов. При письменном согласии сотрудника количество часов может быть увеличено до 44. В этом случае за каждый час сверхурочной работы сотруднику будут платить в три раза больше. Сейчас сверхурочный тариф — в два раза выше обычного. При необходимости работать с 22:00 до 6:00 оплата рабочего времени вырастет на 30% (сейчас — на 20%).

5. Вводится понятие гибкого графика и возможности работы на дому. Иными словами, отработанное время будет фиксироваться, но основным критерием при таких условиях станет качественное выполнение работы в срок.
6. Мужчины и женщины с равным опытом работы и аналогичными обязанностями будут получать одинаковые зарплаты. Сейчас этот вопрос не регламентируется.
7. Руководителям разрешат следить за сотрудниками с помощью видеокамер. При этом работники должны быть предупреждены об этом, а камеры запрещается устанавливать в помещениях, где видеонаблюдение может унижить достоинство человека. Например, в уборной. Сейчас возможность видеонаблюдения не прописана.
8. Ежегодный отпуск увеличат с 24 до 28 дней. Обеденный перерыв тоже будет регламентирован — не меньше 30 минут, но не больше двух часов. В новом проекте прописано, что работник имеет право на короткие перерывы в течение дня.
9. Размер выходного пособия работника в случае сокращения будет увеличен. Сумма зависит от стажа сотрудника.