



Дайджест новостей трудового законодательства №8 Февраль 2016

Содержание выпуска:

1. Президент сможет оперативно объявлять призыв в особый период	2
2. Определен порядок наложения штрафов за нарушение трудового законодательства	2
3. Предоставление отпуска работникам с инвалидностью	3
4. Нюансы изменения существенных условий труда	4
5. Назначение пособия в случае потери листка нетрудоспособности	4
6. Отстранение сотрудника от работы	5
7. В марте украинцы будут отдыхать четыре дня подряд.....	6

1. Президент сможет оперативно объявлять призыв в особый период

18 февраля принят Закон о внесении изменения в статью 15 Закона о воинской обязанности и военной службе (президентский законопроект № 4020).

Законом устанавливается, что Указ Президента о призыве (призывах) граждан Украины на срочную военную службу в особый период публикуется в СМИ не позднее, чем за месяц до начала проведения призыва (призывов) граждан Украины на срочную военную службу.

В остальные периоды, как и раньше, сроки проведения призыва (призывов) граждан Украины на срочную военную службу определяются Указом Президента Украины, который публикуется в СМИ не позднее, чем за месяц до окончания года, предшествующего году призыва (призывов) граждан Украины на срочную военную службу.

Закон принят в редакции, предложенной Комитетом ВР.

Источник: [ЮРЛІГА](#)

2. Определен порядок наложения штрафов за нарушение трудового законодательства

Кабмин [постановлением от 03.02.2016 г. № 55](#) внес изменения в Порядок наложения штрафов за нарушение законодательства о труде и занятости населения.

Уточнено, что Порядок определяет механизм наложения штрафов на субъектов хозяйствования и работодателей за нарушение законодательства о труде и занятости населения, предусмотренных частью [2 ст. 265 КЗоТ](#) и частями 2–7 ст. 53 [Закона «О занятости населения»](#) (ранее – за нарушения, предусмотренные только в ст. 53 Закона).

Документ дополнен нормой, согласно которой штрафы могут быть наложены на основании:

- решения суда об оформлении трудовых отношений с работником, который выполнял работу без заключения трудового договора, и установления периода такой работы или работы на условиях неполного рабочего времени в случае фактического выполнения работы полное рабочее время, установленное на предприятии, в учреждении, организации;

- акта об обнаружении во время проверки субъекта хозяйствования или работодателя признаков нарушения законодательства о труде и/или занятости населения, составленного должностным лицом Гоструда или территориального органа Гоструда.

Не уплаченные в добровольном порядке штрафы взыскиваются:

- в судебном порядке региональными центрами занятости на основании материалов дела, передаваемых им территориальными органами Гоструда;
- в судебном порядке территориальными органами Гоструда;
- органами государственной исполнительной службы.

Орган взыскания зависит от вида штрафа. Ранее взысканием занимались только территориальные органы Гоструда и Госслужбы занятости.

Источник: ЮРЛІГА

3. Предоставление отпуска работникам с инвалидностью

Минсоцполитики в [письме от 29.12.2015 г. № 774/13/116-15](#) рассмотрело вопрос о предоставлении отпуска инвалидам.

Согласно [ч. 7 ст. 6 Закона Украины «Об отпусках»](#) инвалидам I и II групп предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а инвалидам III группы – 26 календарных дней.

В соответствии со ст. 24 Закона в случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им дни ежегодного отпуска.

По желанию работника часть ежегодного отпуска заменяется денежной компенсацией. При этом продолжительность предоставленного работнику ежегодного и дополнительных отпусков не должна быть менее 24 календарных дней.

Таким образом, если работник по каким-то причинам не воспользовался своим правом на ежегодный отпуск за несколько предыдущих лет (в том числе по два, три, четыре или более лет), он имеет право использовать их, а в случае увольнения ему должна быть выплачена денежная компенсация.

Законодательством не предусмотрен срок давности, после которого работник теряет право на ежегодные отпуска, оно не содержит запрета предоставлять ежегодные отпуска в случае их неиспользования.

Источник: ЛІГА:ЗАКОН

4. Нюансы изменения существенных условий труда

В соответствии с нормами части третьей [ст. 32 Кодекса законов о труде Украины](#), в связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности.

Об изменении существенных условий труда – систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установления или отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменения разрядов и наименования должностей и других – работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца.

Однако если работодатель и работник достигли согласия между собой по новым условиям оплаты труда, то уведомлять работника об уменьшении зарплаты не нужно.

Если изменение существенных условий трудового договора произведено не в связи с изменением в организации производства и труда на предприятии, то такое изменение с учетом конкретных обстоятельств может быть признано судом неправомерным. Тогда владелец или уполномоченный им орган должен восстановить работнику предыдущие условия труда.

Источник: Управление Гоструда

5. Назначение пособия в случае потери листка нетрудоспособности

Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности, а в случае работы по совместительству – копия листка нетрудоспособности, заверенная подписью руководителя и печатью по основному месту работы ([Закон № 1105](#)).

В случае потери листка нетрудоспособности, застрахованному лицу необходимо обратиться в лечебное учреждение, которое его выдавало, со справкой с места работы о том, что за период временной нетрудоспособности выплата пособия по временной нетрудоспособности не производилась, для получения дубликата ([п. 1.14 Инструкции № 455](#)).

На основании выданного листка нетрудоспособности с отметкой «дубликат» комиссия (уполномоченный) по социальному страхованию предприятия, учреждения, организации рассматривает вопрос о назначении материального обеспечения по страхованию в связи с временной утратой трудоспособности.

Источник: ФСС по ВУТ

6. Отстранение сотрудника от работы

Под отстранением следует считать временное недопущение работника к работе по основаниям, предусмотренным законодательством.

Согласно [ст. 46 КЗоТ Украины](#) отстранение работника от работы владельцем или уполномоченным им органом допускается в случаях:

- появления на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения;
- отказа или уклонения от обязательных медицинских осмотров, обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда и противопожарной охраны;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

Следует отметить, что по отдельным нормам законодательства отстранение может быть как правом работодателя, так и его обязанностью.

В отличие от увольнения при отстранении от работы трудовой договор с работником не прекращается, трудовая книжка не выдается и расчет не производится.

На период отстранения от работы за работником сохраняется его рабочее место. Эта процедура используется как временная мера до принятия окончательного решения о возможности или невозможности исполнения работником обязанностей, установленных трудовым договором.

Владелец предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган отстраняет от работы путем издания приказа (распоряжения) по предприятию, в котором указываются основания отстранения со ссылкой на нормативные акты и период, на который работник отстраняется от работы. В таком случае о допуске работника к работе отдельного приказа выдавать не нужно. Работник должен ознакомиться с приказом под роспись, а в случае его отказа составляется акт.

Поскольку заработная плата выплачивается за выполненную работу, то, с одной стороны, отстранять от работы целесообразно было бы без сохранения заработной платы. Однако в законодательстве установлены отдельные случаи, когда заработная плата в случае отстранения от работы сохраняется полностью, частично или работнику выплачивается пособие по социальному страхованию. Решая вопрос об оплате периода отстранения необходимо руководствоваться нормой, предусматривающей основания для отстранения. Запись об отстранении в трудовую книжку не вносится. Работник имеет право обжаловать приказ об отстранении от работы в установленном законом порядке.

После окончания срока отстранения от работы работник в зависимости от оснований может быть допущен к работе, переведен на другую работу или уволен.

Источник: Управление Гоструда

7. В марте украинцы будут отдыхать четыре дня подряд

В связи с Международным женским днем Кабмин решил перенести рабочий день 7 марта на 12 марта. Таким образом, украинцы смогут отдохнуть четыре дня с 5 по 8 марта. Об этом сказано в распоряжении от [11.11.2015 г. № 1155-р «О переносе рабочих дней в 2016 году»](#).

Источник: Корреспондент