



## **Дайджест новостей трудового законодательства №22 Май 2017**

---

### **Содержание выпуска**

1. Розширено перелік осіб, яким надається переважне право на залишення на роботі...2
2. Прийнято порядок здійснення контролю за додержанням законодавства про працю 2
4. Пропонується давати відпустку батькові при народженні дитини.....3
5. Іноземцям спростили правила працевлаштування.....4
6. Фактичний розмір прожиткового мінімуму у цінах квітня 2017 року .....4
7. Порядок внесення змін до повідомлення про прийняття працівника на роботу .....5

## **1. Розширено перелік осіб, яким надається переважне право на залишення на роботі**

Президент підписав Закон України «Про внесення зміни до статті 42 Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав працівників» від 6 квітня 2017 р. № 2005-VIII. Розширено перелік категорій працівників, яким надається переважне право на залишення на роботі, за рівних умов продуктивності праці і кваліфікації, в разі скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці (п.1 ст.40 КЗпП).

До цього переліку включено працівників, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, після досягнення якого особа має право на отримання пенсійних виплат.

## **2. Прийнято порядок здійснення контролю за додержанням законодавства про працю**

КМУ своєю Постановою «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні» від 26 квітня 2017 р. № 295 затвердив порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю.

Зокрема, передбачено, що Державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань інспекторами праці:

Держпраці та її територіальних органів; виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин).

Також Постановою передбачено, що про проведення інспекційного відвідування з питань виявлення неоформлених трудових відносин інспектор праці повідомляє об'єкту відвідування або уповноваженій ним посадовій особі, якщо тільки він не вважає, що таке повідомлення може завдати шкоди інспекційному відвідуванню.

Крім того, впроваджується можливість проведення за бажанням роботодавця так званого аудиту трудового законодавства, а заходи впливу застосовуватимуться лише якщо роботодавець відмовляється усувати порушення.

## **3. Керівників підприємств зобов'язали вручати повістки**

На виконавчі органи сільських, селищних, міських рад, керівників підприємств, установ і організацій, в тому числі навчальних закладів, незалежно від підпорядкування і форм власності, покладено обов'язок на вимогу військових комісаріатів сповіщати призовників і військовозобов'язаних про їх виклик у військові комісаріати.

Військовозобов'язані і призовники зобов'язані своєчасно прибути за викликом до військових комісаріатів.

Відповідний Закон «Про внесення змін до Закону України» Про військовий обов'язок і військову службу »(проект № 2985) прийнятий на вечірньому засіданні Верховної Ради 18 травня.

Закон прийнятий з поправкою, озвученої Іваном Вінником, згідно з якою відповідальність за невиконання припису про явку призовник несе персонально - керівники підприємств не зобов'язані забезпечувати своєчасне прибуття за повісткою.

#### **4. Пропонується давати відпустку батькові при народженні дитини**

У Верховній Раді зареєстровано законопроект № 6460 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відпустки при народженні дитини».

Законопроектом пропонується внести зміни до КЗпП та Закону «Про відпустки» в частині запровадження нового виду відпустки — відпустки при народженні дитини.

Пропонується, що така відпустка буде тривалістю 14 календарних днів та надаватиметься після народження дитини:

- чоловіку, дружина якого народила дитину;
- батьку дитини у разі, якщо він не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, але які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- бабі або діду, або іншому повнолітньому родичеві дитини, який фактично доглядає дитину та матір дитини, якщо мати дитини є одинокою матір'ю.

Відпустка при народженні дитини надаватиметься лише одній з зазначених осіб.

На період надання відпустки пропонується за працівником зберігати місце роботи (посаду) та заробітну плату.

Відповідну заяву про надання відпустки роботодавцеві буде подавати працівник з додаванням копії документу, необхідного для державної реєстрації народження дитини або свідоцтва про народження дитини.

У законопроекті свідомо не зазначається, що мати дитини повинна перебувати у післяпологовій відпустці (як це вказано у ст. 25 Закону «Про відпустки»), оскільки не кожна матір новонародженої дитини є працівником на момент вагітності та пологів — вона може бути приватним підприємцем, не зайнятою особою і т. д. — що обмежить права чоловіка (батька, близького родича) породіллі, яка не працювала на момент вагітності та пологів.

Водночас, з метою недопущення можливих зловживань щодо реалізації права на таку відпустку, запропоновано наділити Кабмін повноваженнями щодо визначення порядку надання відпустки при народженні дитини.

Як зазначено у пояснювальній записці, такі відпустки у даний час запроваджені, наприклад, у Фінляндії, Швеції, Франції. Крім того, нещодавно Європейська комісія прийняла ініціативу, яка гарантує декретну відпустку для батька дитини. Так, батько

дитини зможе отримати право на декретну відпустку мінімум на 10 робочих днів після народження дитини.

## **5. Іноземцям спростили правила працевлаштування**

23 травня на вечірньому засіданні Верховної Ради прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар'єрів для залучення іноземних інвестицій» (законопроект № 4541).

Законом спрощена процедура видачі дозволів на застосування праці іноземців та посвідок на проживання в Україні.

Особливими категоріями іноземців та осіб без громадянства, які претендують на працевлаштування в Україні, є:

- іноземні високооплачувані професіонали;
- засновники і / або учасники, і / або бенефіціари (контролери) юридичної особи, створеного в Україні;
- випускники університетів, що входять до першої сотні в світових рейтингах університетів;
- іноземні працівники творчих професій;
- іноземні IT-професіонали.

Зокрема, надано право іноземним інвесторам засновникам / учасникам або бенефіціарним власникам українських компаній отримувати посвідку на проживання в Україні, якщо розмір їх частки в статутному капіталі становить не менше 100 тис. Євро.

Також передбачається дозволити роботу іноземців на умовах сумісництва та суміщення посад.

Крім того, введена мінімальна зарплата для іноземців - 10 МЗП для бізнесу і 5 - для громадських і благодійних організацій, навчальних закладів.

Скорочено перелік документів для оформлення дозволу на застосування праці іноземців.

Термін дії дозволу збільшено для окремих категорій працівників від 1 року до 3-х років.

## **6. Фактичний розмір прожиткового мінімуму у цінах квітня 2017 року**

Відповідно до статті 5 Закону України «Про прожитковий мінімум» Міністерство соціальної політики України повідомляє, що фактичний розмір прожиткового мінімуму у цінах квітня 2017 року у розрахунку на місяць на одну особу становив 2862 грн (з урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб — 3280 грн).

А для дітей віком до 6 років — 2753 грн, для дітей віком від 6 до 18 років — 3343 грн, для працездатних осіб — 2956 грн (з урахуванням суми податку на доходи фізичних осіб — 3672 грн), для осіб, які втратили працездатність, — 2431 гривень.

Таким чином, офіційна величина прожиткового мінімуму в середньому на одну особу, встановлена на квітень 2017 року статтею 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік», занижена порівняно з фактичним розміром прожиткового мінімуму

на одну особу на 1318 грн або на 85,36%, а для працевздатної особи на 2072 грн або 129,5%.

## **7. Порядок внесення змін до повідомлення про прийняття працівника на роботу**

До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором власник підприємства, установи, організації або фізична особа повинна подати до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування повідомлення про прийняття такого працівника на роботу.

Обов'язок з подання повідомлення поширюється виключно на трудові відносини (коли з працівником укладається трудовий договір).

Форма повідомлення про прийняття працівника на роботу затверджена постановою КМУ від 17.06.2015 р. № 413.

Пунктом 2 додатка до Постанови встановлено тип повідомлення:

- «початкове» — подання інформації про прийняття працівника на роботу;
- «скасовуюче» — подається у разі допущення помилки роботодавцем та необхідності внесення змін до повідомлення про прийняття працівника на роботу.

У разі допущення помилки роботодавцем та необхідності внесення змін до повідомлення про прийняття працівника на роботу подається повідомлення типу «скасовуюче» з помилковими даними і одночасно повідомлення типу «початкове» з правильними даними.

Накладення штрафу за подання уточнюючої інформації про прийнятих працівників до фіскальних органів чинним законодавством не передбачено.