



Дайджест новостей трудового законодательства №32 Март 2018

Содержание выпуска

1. Кабмін затвердив перелік органів, на які не розповсюджується мораторій на перевірки..2
2. Чи можна звільнити працівника через тривалу непрацездатність?3
3. Витрати на охорону праці — зміни з 13 березня!4
4. Мінсоцполітики рекомендує включати «дитячі» відпустки у графік відпусток.....4
5. Уряд встановив міжнародні рейтинги університетів для працевлаштування іноземців5
6. Повідомлення про прийняття на роботу залишається! В зареєстрованому проекті на ВРУ немає норми щодо його скасування6
7. Додаткова відпустка за роботу на комп'ютерах: кому, скільки та як розрахувати?8
8. Індексація зарплати у березні та квітні 2018 року9

1. Кабмін затвердив перелік органів, на які не розповсюджується мораторій на перевірки

Кабінет Міністрів України затвердив постанову «Про затвердження переліку органів державного нагляду (контролю), на які не поширюється дія Закону України «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 18 грудня 2017 р. № 1104. До переліку увійшли, зокрема: Національний банк; Національна Рада з питань телебачення і радіомовлення; НКРЕКП та її територіальні органи; НКЦПФР та її територіальні органи; Антимонопольний комітет та його територіальні відділення; Державіаслужба; Держархбудінспекція та її територіальні органи; Держатомрегулювання та її територіальні органи; Держаудитслужба та її територіальні органи; Держекоінспекція та її територіальні органи (в частині здійснення в межах повноважень, передбачених законом, державного нагляду (контролю) за додержанням вимог законодавства щодо екологічної та радіаційної безпеки); Держекспортконтроль; Держлікслужба та її територіальні органи; Адміністрація Держспецзв'язку та її територіальні органи; Мінприроди; Держгеонадра; Держгеокадастр та його територіальні органи; ДСНС та її територіальні органи (в частині здійснення державного нагляду (контролю) стосовно закладів оздоровлення та відпочинку дітей, інтернатних закладів, закладів дошкільної освіти, загальної середньої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, спеціалізованої освіти, а також суб'єктів господарювання з високим ступенем ризику (у тому числі об'єктів паливно-енергетичного, військово-промислового комплексів, об'єктів підвищеної небезпеки, хімічно-небезпечних об'єктів та об'єктів висотного будівництва).

І найголовніше: до цього переліку включені Держпраці та її територіальні органи, а також ДФС та її територіальні органи.

Постанова набрала чинності з 23 лютого 2018 р. та діє до 31 грудня 2018 р. включно.

2. Чи можна звільнити працівника через тривалу непрацездатність?

Держпраці у Черкаській області зазначила, що відповідно до ст. 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом у випадку нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

У разі довготривалої непрацездатності працівника (більше чотирьох місяців) на такого працівника не поширюються гарантії, визначені ч. 3 ст. 40 КЗпП щодо недопущення звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (роботодавця).

Згідно зі ст. 43 КЗпП розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 5 ст. 40 КЗпП, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної організації (профспілкового представника) допускається, якщо первинна профспілкова організація відсутня.

Керівник приймає рішення про звільнення на підставі запису у таблиці обліку робочого часу, листків непрацездатності та службової записки начальника відділу. Звільнити працівника за зазначеною підставою можливо вже на наступний день після чотиримісячного строку. Відсутність на робочому місці протягом чотирьох місяців обов'язково повинна бути підтверджена наявністю листків непрацездатності, у разі їх відсутності підставою звільнення буде п. 4 ст. 40 КЗпП за прогул.

Звільнення працівника у зв'язку з нез'явленням на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності — право роботодавця, а не обов'язок.

У разі незгоди працівника зі звільненням, для вирішення трудового спору він має право звернутися до суду.

3. Витрати на охорону праці — зміни з 13 березня!

Уряд удосконалив механізм фінансування заходів з охорони праці роботодавцем та ведення обліку витрат на охорону праці в системі бухгалтерського, податкового та внутрішньогосподарського (управлінського) обліку.

Зокрема, перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до витрат приведено у відповідність до чинного законодавства.

Це сприятиме забезпеченню державою конституційного права громадян України на належні, безпечні та здорові умови праці.

Постанова КМУ від 28 лютого 2018 р. N 134 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 27 червня 2003 р. N 994».

4. Мінсоцполітики рекомендує включати «дитячі» відпустки у графік відпусток

Мінсоцполітики у листі від 06.02.2018 р. № 204/0/101-18/284 зауважило, що Законом «Про відпустки» не передбачено вимоги визначати період надання соціальної додаткової відпустки на дітей у графіку відпусток.

Водночас на думку Мінсоцполітики, для уникнення накопичення таких відпусток і раціонального планування роботи підприємства сторонам трудового договору все ж доцільно погоджувати їх надання окремим рядком у графіку відпусток.

Додатково фахівці Міністерства наголошують, що чинним законодавством не передбачено строку давності, після якого працівник втрачає право на додаткові соціальні відпустки. Якщо він з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку за попередній рік чи за кілька років, то має право використати її (в тому числі і всі разом), а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні цієї відпустки.

5. Уряд встановив міжнародні рейтинги університетів для працевлаштування іноземців

Відповідно до Закону "Про зайнятість" особливими категоріями іноземців та осіб без громадянства, які претендують на працевлаштування в Україні і для яких дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без громадянства видається на строк до 3 років, є, зокрема, випускники університетів, що входять до першої сотні у світових рейтингах університетів.

Перелік таких рейтингів визначає Кабмін, що й було зроблено розпорядженням від 14.03.2018 р. № 154-р. До переліку ввійшли:

- Академічний рейтинг університетів світу ("Шанхайський") — Academic Ranking of World Universities (ARWU).
- Рейтинг університетів світу за версією "Таймс" — Times Higher Education World University Rankings.
- Рейтинг університетів світу "К'ю Ес" — QS (Quacquarelli Symonds Ltd) World University Rankings.

Як розповіли у Кабміні, цей перелік світових рейтингів університетів визначено шляхом системного аналізу провідних міжнародних рейтингових систем за ознаками найкращої придатності вимірювати найвищий університетський потенціал.

Нагадаємо також, що:

1) для оформлення дозвілу на працевлаштування таких іноземців, майбутні роботодавці мають подати, серед іншого, копію диплома про вищу освіту відповідного університету;

2) працевлаштування таких іноземців не вимагає виплати їм зарплати із дотриманням спеціального мінімального розміру, встановленого ч. 3 ст. 42-1 Закону про зайнятість.

В цьому випадку діють загальні правила щодо виконання гарантії нарахування зарплати не нижче мінімальної (у 2018 році - 3723 грн) та встановлення окладу не нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб станом на початок такого року (у 2018 році -1762 грн). Наприклад, якщо дозвіл оформлюється у 2018 році, то оклад такого працівника має бути не нижчим за 1762 грн. Але, щоб гарантовано працевлаштувати такого працівника і отримати такий дозвіл, краще на окладі не економити.

6. Повідомлення про прийняття на роботу залишається! В зареєстрованому проекті на ВРУ немає норми щодо його скасування

Нагадаємо, що 14 березня Кабмін схвалив законопроект Міністерства економічного розвитку "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо стимулювання інвестиційного клімату в Україні".

У запропонованих змінах, зокрема, містилася норма щодо звільнення роботодавців від обов'язку повідомляти ДФС про прийняття працівника на роботу до початку роботи за укладеним трудовим договором. Проте, як зазначено у карточці законопроекту № 6540, 15 березня цей проект відкликано.

Натомість цього ж дня зареєстровано **доопрацьований урядовий законопроект** "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо стимулювання інвестиційної діяльності в Україні" (ресст. № 8124). І в ньому уже немає вищезазначених положень. Також у пояснювальній записці зазначено, що законопроект доопрацьовано *"із зауваженнями Мінсоцполітики, які враховано за результатами наради, а саме щодо зміни до статті 24 Кодексу законів про працю України стосовно недопущення працівника до роботи без укладення трудового договору"*. Отже, **повідомлення про прийняття на роботу наразі залишається!**

В доопрацьованому законопроекті щодо стимулювання інвестиційної діяльності в Україні відсутнє положення щодо звільнення роботодавців від обов'язку повідомляти ДФС про прийняття працівника на роботу до початку роботи за укладеним трудовим договором.

Тож що змінить цей закон, у разі його прийняття?

Як зазначено у пояснювальній записці, метою законопроекту є поліпшення інвестиційного клімату України за напрямками, обраними внаслідок комплексної оцінки відповідності законодавства України кращим світовим практикам, описаним Групою Світового банку у методології рейтингу Doing Business.

Задля досягнення цих цілей і завдань, **проектом Закону запропоновано впровадити наступні положення:**

1) У сфері захисту прав акціонерів:

- відповідальність осіб із заінтересованістю та посадових осіб акціонерного товариства за збитки, завдані правочином із заінтересованістю, згода на вчинення якого була надана мажоритарним акціонером або призначеними ним особами;
- включення питання про вибір незалежного аудитора публічного акціонерного товариства до виключної компетенції загальних зборів акціонерів;
- поширення правила про обов'язкову пропозицію викупу на акціонерів, які придбавають 50% акцій товариства;
- розширення переліку правочинів, які вважаються правочинами із заінтересованістю.

2) У сфері правосуддя - забезпечення можливості витребовування категорії доказів (без зазначення індивідуальних ознак кожного витребовуваного документа).

3) У сфері забезпечення виконання договірних зобов'язань:

- зобов'язання може бути забезпечене шляхом передання кредиторів у довірчу власність майна - об'єкту забезпечення;
- кредитор виступає власником майна (на відміну від застави) та може реалізувати об'єкт забезпечення від свого імені у випадку невиконання боржником своїх зобов'язань;
- об'єкт забезпечення не входить до ліквідаційної маси боржника або кредитора, а тому порушення провадження у справі про банкрутство не зможе завадити зверненню стягнення на майно (на відміну від застави, де процедура банкрутства може заблокувати звернення стягнення на майно на кілька років);
- боржникам надаються певні гарантії, які б дозволяли зменшити ризики зловживання кредиторами (довірчими власниками) своїми правами;
- статус кредитора як довірчого власника обмежує можливість боржника вивести об'єкт забезпечення з-під обтяження та уникнути виконання зобов'язання.

У цій частині проект Закону спрямований на імплементацію статті 6 Директиви 2002/47/ЕС.

4) У сфері будівництва:

- виключається можливість здійснення архітектурної діяльності особами, які не здобули вищої освіти за необхідним напрямом професійної атестації;
- встановлюється швидка та прозора процедура присвоєння адреси об'єкту нерухомого майна;

- скасовується обов'язок сплати пайового внеску у розвиток інфраструктури населеного пункту.

5) У сфері взаємовідносин держави та суб'єктів господарювання - виключення необхідності застосування печаток суб'єктами приватного права, які не виконують публічні (делеговані) повноваження.

6) У сфері правочинів з нерухомістю - виключення можливості безпідставного витребування експертної грошової оцінки земельної ділянки під час нотаріального посвідчення договорів про відчуження такої земельної ділянки, які укладаються між юридичними особами.

7. Додаткова відпустка за роботу на комп'ютерах: кому, скільки та як розрахувати?

У Профспілці працівників освіти та науки України нагадали, що розділом XXII «Загальні професії за всіма галузями господарства» Списку № 1290 для працівників, які працюють на електронно-обчислювальних та обчислювальних машинах (у тому числі **персональних комп'ютерах**), передбачено надання щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці тривалістю **до 4 календарних днів** (позиція 58).

Як зазначало свого часу Мінсоцполітики у листі від 21.09.2016 р. № 1344/13/84-16, ця позиція Списку поширюється на всіх працівників, на яких розповсюджується дія Закону «Про відпустки», незалежно від обійманої посади (професії), які у своїй роботі застосовують персональний комп'ютер. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці передбачена законодавством і **має надаватися відповідним працівникам в обов'язковому порядку**, у тому числі якщо колективний договір на підприємстві не укладено або в колективному договорі не встановлено гарантію щодо встановлення працівникам таких відпусток.

Згідно з Порядком № 16, додаткова відпустка за особливий характер праці **надається пропорційно фактично відпрацьованому часу**.

У розрахунок часу, що дає право працівнику на таку відпустку, зараховуються дні, **коли він фактично був зайнятий на роботах з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня**, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

Облік часу, відпрацьованого в зазначених умовах, здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Відповідно до ст. 28 Закону «Про відпустки» особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно із законодавством.

8. Індexсація зарплати у березні та квітні 2018 року

При проведенні індexсації заробітної плати працівників слід керуватися Законом про індexсацію та Порядком № 1078.

Індexсація провадиться у межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів, Пенсійного фонду України та бюджетів інших фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на відповідний рік.

Право на проведення індexсації заробітної плати настає, коли індexс споживчих цін (далі — ІСЦ) перевищить поріг індexсації, встановлений із січня 2016 р. у розмірі 103 %.

Індexсації підлягає заробітна плата працівників у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Частина заробітної плати, яка перевищує прожитковий мінімум, індexсації не підлягає.

У разі підвищення тарифних ставок (окладів) значення індexсу у місяці підвищення береться за 1 або 100 %, тобто місяць підвищення вважається базовим і індexсація в цьому місяці не проводиться, якщо сума підвищення заробітної плати (у базовому місяці враховуються всі складові заробітної плати, які не мають разового характеру) перевищить суму індexсації. Починаючи з наступного за базовим місяця наростаючим підсумком розраховується індexс для проведення подальшої індexсації.

Якщо сума підвищення заробітної плати менше ніж сума індexсації, яка складається на момент підвищення, то сума індexсації у базовому місяці зменшується на суму підвищення заробітної плати.

Працівникам підприємств і організацій, які перебувають на госпрозрахунку, підвищення заробітної плати у зв'язку із зростанням рівня інфляції провадиться у порядку, визначеному у колективних договорах, але не нижче норм, визначених Законом про індexсацію та Порядком № 1078.

За даними Держстату України ІСЦ (%), на підставі яких здійснюється розрахунок індexсів для проведення індexсації, наведено у *табл. 1*.

Згідно з Порядком № 1078 та даними Держстату України про ІСЦ за звітний міс. величину приросту ІСЦ для проведення індексації у березні та квітні 2018 р. Наведено в табл 2

Таблиця 1		Таблиця 2			
Місяць	2017 р.	Базові місяці при обчисленні ІСЦ для проведення індексації (місяці підвищення тарифних ставок (окладів))	Величина приросту ІСЦ для проведення індексації, %:		
			у березні	у квітні	
Січень	101,1	У 2017 р.			
Лютий	101,0		Січень	14,0	14,0
Березень	101,8		Лютий	11,3	11,3
Квітень	100,9		Березень	10,9	10,9
Травень	101,3		Квітень	9,9	9,9
Червень	101,6		Травень	6,9	6,9
Липень	100,2		Червень	6,8	6,8
Серпень	99,9		Липень	6,6	6,6
Вересень	102,0		Серпень	6,7	6,7
Жовтень	101,2		Вересень	3,1	3,1
Листопад	100,9		Жовтень	3,4	3,4
Грудень	101,0		Листопад	—	3,4
	2018 р.	Грудень	—	—	
Січень	101,5	У 2018 р.			
Лютий	100,9	Січень	—	—	
		Лютий	—	—	
		Березень	—	—	

Приклад обчислення суми індексації:

Підвищення тарифних ставок (окладів) працівників відбулося у січні 2017 р. (базовий місяць), і до березня 2018 р. заробітна плата не збільшувалась.

Для проведення індексації величина приросту ІСЦ для нарахування суми індексації у березні 2018 р. у такому випадку становить 14 %.

Розрахунок ІСЦ : 14 % = $1,037 \times 1,031 \times 1,031 \times 1,034 \times 100 - 100$,

де:

1,037 — ІСЦ за лютий — квітень 2017 р. ($1,010 \times 1,018 \times 1,009$),

1,031 — ІСЦ за травень — липень 2017 р. ($1,013 \times 1,016 \times 1,002$),

1,031 — ІСЦ за серпень — жовтень 2017 р. ($0,999 \times 1,020 \times 1,012$),

1,034 — ІСЦ за листопад — грудень 2017 р. та січень 2018 р. ($1,009 \times 1,010 \times 1,015$).

ІСЦ за лютий 2018 р. становив 100,9 %, тобто не перевищив поріг індексації (103 %), тому у квітні 2018 р. проведення індексації також здійснюється на величину приросту ІСЦ — 14 %.

Наприклад, заробітна плата за березень 2018 р. становитиме 6 000 грн.

Індексації підлягає частина доходу, що не перевищує прожиткового мінімуму для працездатних осіб (у березні — квітні 2018 р. — 1 762 грн).

Величина приросту ІСЦ для нарахування суми індексації у березні 2018 р., якщо підвищення тарифних ставок (окладів) було у січні 2017 р., становить 14 %.

Сума індексації визначається як результат множення грошового доходу, що підлягає індексації, на величину приросту ІСЦ, поділеного на 100.

Сума індексації доходу дорівнює 246,68 грн ($1\,762 \times 14 : 100$).

Заробітна плата разом із сумою індексації становить 6 246,68 грн ($6\,000 + 246,68$).

Нарахування суми індексації та її виплата здійснюються одночасно з нарахуванням та виплатою заробітної плати за місяць, доходи за який згідно з Порядком № 1078 підлягають індексації.

Заробітна плата разом із сумою індексації підлягає оподаткуванню відповідно до чинного законодавства.