

Зміни у трудових правовідносинах

Андрій Олійник,
завідувач відділу
правової роботи та
соціального захисту
Львівської обласної
організації професійної
спілки працівників
охорони здоров'я
України, старший
викладач кафедри
організації і управління
охороною здоров'я ФПО
ЛНМУ ім. Данила
Галицького.



Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 № 77-VIII були внесені ряд важливих змін у сфері трудового законодавства, які мають значення і безпосередньо стосуються також і закладів охорони здоров'я.

Відповідно до нової редакції частини 3 статті 24 Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП) працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Наразі такий порядок повідомлення органів фінансової (податкової) служби ще не прийнятий.

З цього приводу ДФС спочатку повідомила, що роз'яснення щодо застосування статті 24 КЗпП в частині щодо повідомлення про прийняття працівника на роботу буде надано ДФС тільки після розробки та затвердження Кабінетом Міністрів України такого порядку повідомлення.

Тому з метою уникнення непорозумінь з наглядовими органами та виконання формально норм закону експерти радили, наприклад, повідомляти про прийнятих працівників орган ДФСУ за місцем реєстрації шляхом відправлення рекомендованого листа з описом вкладення, а в самому листі указувати необхідну інформацію в довільній формі.

Проте пізніше Державна фінансова служба України у листі від 29.01.2015 р. №2627/7/99-99-17-03-01-17 «Про організацію роботи» надала додаткове роз'яснення з цього приводу.

Зокрема, ДФС України зазначила, що таблиця 5 додатка 4 до Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого наказом Міністерства доходів і зборів України від 09.09.2013 р. № 454, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 20.09.2013 р. за № 1628/24160 (далі – Порядок), призначена для реєстрації застрахованих осіб у реєстрі застрахованих осіб та враховуючи, що таблиця 5 подається страхувальником, якщо протягом звітного періоду було, зокрема: укладено або розірвано трудовий договір (цивільно-правовий договір, крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою – підприємцем, якщо виконували роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності, зазначеним у витязі з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців) із застрахованою особою.

Оскільки відсутній порядок повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу, заповнення таблиці 5 додатка 4 до Порядку, до прийняття відповідного порядку, вважається «повідомленням», яке подається у складі обов'язкової звітності за календарний місяць до територіальних органів фінансової служби за основним місцем обліку платника із зазначенням трудових відносин з прийнятими працівниками.

При цьому окремо при кожному прийнятті працівника на роботу титульний аркуш з таблицею 5 додатка 4 до Порядку не подається.

У статті 49-2 КЗпП змінена норма щодо обов'язкового повідомлення органів зайнятості про заплановане вивільнення працівників по п. 1 ст. 40 КЗпП. Таким чином КЗпП було узгоджено з положеннями Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якого таке повідомлення здійснюється лише у випадку, якщо заплановане вивільнення є масовим.

Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:

1) одного місяця: вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

Статтю 235 КЗпП, яка регулює питання вирішення трудових спорів та поновлення на роботі, доповнено новою нормою. Відтепер при винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації суд одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, а також про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Передбачено новий вид відповідальності за порушення трудового законодавства, яку може нести роботодавець, тобто сам заклад охорони здоров'я як юридична особа (стаття 265 КЗпП). Передбачені штрафи є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.

Зокрема, юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

– фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог трудового законодавства у розмірі мінімальної заробітної плати.

Вказані штрафи накладаються органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Причому вказані штрафи можуть бути накладені і без проведення перевірок,

якщо у відповідному трудовому спорі із вищевказаних питань суд прийме рішення на користь працівника.

Посилена також адміністративна відповідальність за порушення законодавства про працю, передбачена статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, яка стосується безпосередньо винної посадової особи, тобто персонально керівника. Зокрема:

Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами – підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи – підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю – тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (далі – н.м.д.г.).

Повторне протягом року вчинення вищевказаних порушень, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або вчинення таких порушень щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, – від ста до трьохсот н.м.д.г..

Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства – від однієї тисячі до двох тисяч н.м.д.г.

Порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці – від двадцяти до сорока н.м.д.г.

Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві – від двадцяти до п'ятдесяти н.м.д.г.

У новій редакції викладена стаття 172 Кримінального кодексу України, яка встановлює кримінальну відповідальність за грубе порушення законодавства про працю.

Так, незаконне звільнення працівника з роботи з особливих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю – караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч н.м.д.г. або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, – караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч н.м.д.г. або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

Внесені зміни до статі 19 Закону України «Про охорону праці» стосовно обсягу фінансування відповідних видатків. Зокрема, передбачено, що на підприємствах, які утримуються за рахунок бюджету, розмір витрат на охорону праці встановлюється у колективному договорі з урахуванням фінансових можливостей підприємства, установи, організації. Раніше була зазначена чітка мінімальна межа – не менше 0,2 відсотка фонду оплати праці.

Вищевказані зміни у сфері трудового законодавства вступили в дію з 1 січня 2015 року.

ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

30.01.2015 № 01-32

Прем'єр-міністру України
Яценюку А.П.

Щодо недопущення скорочення чисельності працівників закладів охорони здоров'я

Шановний Арсенію Петровичу!

Профспілка працівників охорони здоров'я України вважає неприйнятним в умовах військової агресії та зростання кількості населення і військових, які потребують медичної допомоги, вживати заходів щодо скорочення мережі та чисельності працівників закладів охорони здоров'я.

Відповідно до протоколу селекторної наради «З питань підготовки і прийняття місцевих бюджетів та додаткових джерел їх доходів у зв'язку із проведенням податкової реформи», яка відбулася 13 січня 2015 року під Вашим головуванням, головам обласних та Київської міської держадміністрацій доручено вжити конкретних заходів щодо визначення системних напрямів удосконалення мережі

бюджетних установ, підготовки пропозицій стосовно внесення змін до нормативних актів у частині приведення галузевих нормативів у відповідність з фінансовими ресурсами місцевих бюджетів та скорочення на 3 відсотки чисельності працівників бюджетних установ.

Зазначаємо, що згідно із Указом Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020» від 12.01.2015 №5/2015 реформа системи охорони здоров'я визначена як першочергова. В останні роки реформи, які проводилися у системі охорони здоров'я: первинній ланці, екстреній медичній допомозі, санітарно-епідеміологічній службі, постійно супроводжувалися оптимізацією мережі та скороченням посад і чисельності працівників охорони здоров'я. Тільки з 2011 по 2013 роки через структурні перетворення у галузі було скорочено близько 5,5 тис. штатних посад медичних працівників, з яких 1,8 тис. – посад лікарів.

І це при тому, що кадровий дефіцит лікарських кадрів дорівнює майже 41,5 тис. осіб, середнього персоналу – 18,0 тис. осіб.

Реформа Державної санітарно-епідеміологічної служби України лише у 2013 році призвела до скорочення чисельності працівників майже удвічі (з 53 тис. до 29 тис. осіб), у 2015 році чергова реорганізація може позбавити права на працю за фахом майже 25 тисяч медпрацівників Держсанепідслужби.

Крім того, заходи з приведення галузевих нормативів у відповідність з фінансовими ресурсами місцевих бюджетів,

як свідчить попередня практика, здійснюються шляхом механічного збільшення нормативу навантаження на лікаря та зменшення чисельності лікарів на 10 тис. населення, що в умовах відсутності впровадження новітніх технологій із діагностики та лікування неминуче призведе до погіршення доступності та якості надання медичної допомоги.

Профспілка в черговий раз наголошує, що сьогодні українські медики працюють у найскладніших умовах, надаючи допомогу пораненим військовим, які беруть участь у зоні бойових дій, а також постраждалому на цих територіях населенню, працюють у небезпечних умовах підвищеного ризику для власного життя та здоров'я, надмірного фізичного та психоемоційного навантаження, навіть без права на відповідну додаткову оплату праці та пільги. Внаслідок реформування галузі медпрацівники постійно перебувають у стані тривоги через можливість втратити роботу та засоби до існування.

З огляду на викладене, з метою забезпечення трудових прав медичних працівників та їхнього правового і соціально-економічного захисту в умовах реформування галузі, недопущення соціального вибуху, Профспілка працівників охорони здоров'я України просить Вас, шановний Арсенію Петровичу, не поширювати заходи щодо скорочення на 3 відсотки чисельності працівників бюджетних установ на працівників закладів охорони здоров'я.

З повагою
Голова Профспілки

В.М.Коваль