



ОФІЦІОЗ

Інформаційний бюлетень
"За медичні права"
№ 7, липень,
2022 р.

Верховна Рада України продовжує адаптацію трудового законодавства до умов воєнного стану

1 липня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (законопроект за реєстр. №7251), розроблений з метою оптимізації порядку взаємодії між працівником та роботодавцем в умовах воєнного стану, а також забезпечення належного рівня гнучкості трудових відносин у зв'язку з наявними законодавчими прогалинами у регулюванні трудових відносин.

Головним з опрацювання відповідного проекту акту було визначено Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів.

Під час підготовки тексту законопроекту до другого читання члени Комітету схвалили текст відповідної порівняльної таблиці з пропозиціями і поправками народних депутатів України щодо необхідності:

- приведення статей 23 та 29 Кодексу законів про працю України у відповідність до актів ЄС;
- уточнення порядку масового вивільнення працівників відповідно;
- врахування особливостей скороченої тривалості робочого часу для працівників, які мають таке право, на період дії воєнного стану;
- збільшення оплати праці у розмірі, збільшеному пропорційно збільшенню норми праці, на період дії воєнного стану;
- врахування альтернативних способів створення, пересилання та зберігання наказів (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та будь-яких інших доступних способів електронної комунікації на період дії воєнного стану;
- уточнення обмежень стосовно надання працівнику щорічної основної відпустки на період дії воєнного стану;
- уточнення порядку компенсації невикористаних відпусток у разі звільнення працівника на період дії воєнного стану;
- встановлення строку повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та умов оплати праці, а також про скасування рішення про призупинення дії трудового договору у період дії воєнного стану;
- встановлення порядку контролю за додержанням законодавства про працю в період воєнного стану;
- надання протягом періоду дії воєнного стану в обов'язковому порядку працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустки без збереження заробітної плати тривалістю не більше 90 календарних днів;
- тощо.

Крім того, рішенням Комітету із тексту законопроекту було видалено положення, пов'язане із зменшенням тривалості додаткової відпустки окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності, таким чином, залишивши її без змін (14 календарних днів).

За результатами обговорення законопроекту Комітет на своєму засіданні 1 липня 2022 року рекомендував парламенту прийняти його у другому читанні та в цілому як Закон.

«Цей Закон дає визначення сумісництва і дає можливість, зокрема, державним службовцям, які виїхали за межі окупованих територій, відповідний час працювати у приватному секторі, забезпечуючи свої родини. Крім того, Закон дає можливість роботодавцю у військовий час повідомляти своїх працівників про зміни умов праці альтернативними засобами зв'язку, зокрема, електронною поштою та WhatsApp, що, враховуючи виклики воєнного часу, є дуже важливим рішенням», - пояснила Голова Комітету Галина Третякова.

Закон серед іншого, врегулює питання тривалості щорічної основної відпустки, яка тепер може не обмежуватися 24 календарними днями, що раніше викликало занепокоєння педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Таким чином реалізація положень нового Закону в трудовій сфері дозволить успішно реагувати на виклики часу, в тому числі в умовах воєнного стану.

<https://www.rada.gov.ua/news/razom/224917.html>

Про зміни у законодавстві щодо колективних договорів

11 липня 2022р.

№ 59 /03

*Керівникам закладів
охорони здоров'я
Львівської області*

*Головам профспілкових
організацій Львівської
області Профспілки
працівників охорони
здоров'я України*

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо, що з 27 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про колективні договори і угоди» в частині укладення колективних договорів, зокрема:

Щодо сторін колективного договору

Змінами до ст. 12 КЗпП та ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» чітко визначено сторін колективного договору, чим було узгоджено між собою усі норми законодавства з цього приводу, а також приведено їх у відповідність із термінологією Міжнародної організації праці.

Так сторонами колективного договору є:

1) сторона роботодавця, суб'єктами якої є власник або уповноважений ним орган (особа) чи фізична особа, яка використовує найману працю, та/або її уповноважені представники, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

2) сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Якщо створено кілька профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це власника або уповноважений ним орган, фізичну особу. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

Таким чином, вказаними змінами підтверджено існуючу вимогу, що профспілкова організація в силу прямої вказівки закону є суб'єктом, який представляє інтереси трудового колективу і є стороною колективного договору та колективних переговорів (незалежно від кількості членів профспілки).

Колективні переговори щодо укладення колективного договору, а також підписання колективного договору із представниками трудового колективу без участі профспілки (наприклад, з уповноваженим представником, радою трудового колективу тощо) можуть мати місце виключно у випадку відсутності профспілкової організації.

Недотримання вказаного порядку є грубим порушенням Кодексу законів про працю України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні».

Щодо строку дії колективного договору

Внесені окремі зміни до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» в частині строку дії колективного договору у разі зміни власника чи реорганізації підприємства.

Так, у разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

Таким чином, вказаними змінами дозволено сторонам продовжити строк дії колективного договору у випадку зміни власника підприємства. Раніше, нагадуємо, закон в імперативній формі визначав, що у разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні були розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.

Щодо ознайомлення із колективним договором працівників

Змінами до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» чітко визначений обов'язок роботодавця ознайомити працівників із змістом колективного договору та вказані відповідні строки для цього.

Так, роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання.

Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

Львівська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України звертається до вас пропозицією уважно перевірити ваші колективні договори з позиції вимог Кодексу законів про працю України та Закону України «Про колективні договори і угоди», які діють на даний час, і в разі наявності розбіжностей – невідкладно вжити заходи та привести колективні договори у відповідність до чинного законодавства.

З повагою,

Голова

Юрій Білий

Про зміни у законодавстві щодо вивільнення працівників

12 липня 2022р. № 60/03

Керівникам закладів охорони здоров'я Львівської області

Головам профспілкових організацій Львівської області Профспілки працівників охорони здоров'я України

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо, що з 27 травня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про зайнятість населення» в частині процедури вивільнення працівників, зокрема:

Щодо повідомлення про заплановане масове вивільнення орган зайнятості

У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою статті 49-4 цього Кодексу (про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення) та проведення консультацій з виборним

органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації).

(ст. 49-2 КЗпП України)

Роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі у встановленому порядку подавати територіальним органам зайнятості інформацію про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання не пізніше ніж за два місяці до вивільнення.

(п. 4 ч. 3 ст. 50 закону України «Про зайнятість населення»).

У разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання інформації про масове вивільнення стягується штраф у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення (ч. 6 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення»).

Нові критерії масового вивільнення

Змінами до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» змінені критерії для визначення вивільнення масовим. Так, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

- 1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;
- 2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;
- 3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;
- 4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, під час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, для вжиття заходів із запобігання стрімкому зростанню безробіття.

(ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення»).

Щодо повідомлення про заплановане вивільнення профспілкову організацію та проведення консультацій з нею

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про:

причини наступних звільнень,
середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, строки проведення звільнення.

Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду”

(ч. 4.2, 3 ст. 49-4 КЗпП України)

Роботодавець повинен вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників. Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

(п. 2 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»).

Водночас, звертаємо увагу, що частина 3 статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

змін не зазнала. Згідно з її вимогами у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

(ч.3 ст.22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

З повагою

Голова

Юрій Білий

Внесено зміни до типової форми контракту з керівником державного ЗВО

Постановою КМУ від 03.06.2022 р. № 649 внесено зміни до п. 4 Типової форми контракту з керівником державного закладу вищої освіти, затвердженої постановою КМУ від 05.12.2014 р. № 726 (далі — Типова форма). Зміни такі.

1. Як і раніше, керівник має звітувати уповноваженому органу управління. Втім, якщо раніше такий звіт надавався щорічно, а також на вимогу уповноваженого органу, то тепер умову про подання звіту на вимогу уповноваженого органу прибрано. Крім того, уточнено, що звіт має містити також інформацію про рівень досягнення цільових показників діяльності ЗВО станом на 31 грудня року, за який складено звіт. Відповідні зміни внесено до п.п. 28 п. 4 Типової форми.

2. Оприлюднення звіту. Відповідно до нового п.п. 28 п. 4 Типової форми керівник ЗВО зобов'язаний забезпечити внесення щорічного звіту про результати виконання умов контракту до Єдиної державної електронної бази з питань освіти та оприлюднення його на офіційному вебсайті ЗВО.

Постанова № 649 набрала чинності 07.06.2022 р.

Міністерство охорони здоров'я України роз'яснює, що на період дії воєнного стану суттєво спрощено не лише процедуру встановлення, але й продовження інвалідності.

Згідно з чинним законодавством, медико-соціальна експертиза для встановлення групи інвалідності проводиться за направленням закладу охорони здоров'я, що видається на основі відомостей, що підтверджують наявність у пацієнта стійких порушень функцій організму, обумовлених захворюваннями, наслідками травм чи вродженими вадами, які спричиняють обмеження життєдіяльності.

Направлення на МСЕК (форма 088/о) оформлює за потреби лікуючий лікар або сімейний лікар, до якого звернувся за медичною допомогою пацієнт.

МОЗ наголошує, що лікар, який оформляє направлення на МСЕК, не може вимагати від пацієнта-внутрішньо переміщеної особи укладання декларації. Також лікарі не мають права вимагати у пацієнтів прибути безпосередньо на повторний огляд під час дії воєнного стану для підтвердження стійкого порушення функцій організму, обумовлених захворюваннями, наслідками травм чи вродженими вадами, які спричиняють обмеження життєдіяльності людини.

Наразі для того, аби спростити проведення медико-соціальної експертизи, урядом України прийнято постанову КМУ № 225, яка передбачає встановлення інвалідності особам, які звертаються для встановлення інвалідності у період дії воєнного стану, заочно та незалежно від місця реєстрації, проживання чи перебування особи.

Проведення медико-соціальної експертизи за направленням лікарсько-консультативної комісії здійснюється незалежно від місця реєстрації, проживання або перебування особи, що звертається для встановлення інвалідності.

Крім того, на період дії воєнного стану, для отримання соціальних виплат особам з інвалідністю проходити повторний огляд для підтвердження інвалідності не потрібно, оскільки, згідно з постановою КМУ № 390, термін дії інвалідності та індивідуальна програма реабілітації (ІПР) подовжено на період дії воєнного стану.

До кінця дії воєнного стану та 6 місяців після його припинення/скасування інвалідність продовжується автоматично без перекомісії.

Як подати відомості про трудову діяльність для створення е-трудової книжки?

Роз'яснює ПФУ

Пенсійний фонд України (ПФУ) інформує, що відомості про трудову діяльність в електронній формі може подати як страхувальник за працівників, так і сам працівник через вебпортал електронних послуг фонду. Зробити це можна:

* у вигляді копій документів, виготовлених шляхом сканування;

* в оцифрованому вигляді — шляхом створення запису в електронному кабінеті страхувальника або застрахованої особи, до якого додаються скановані копії документів, на підставі яких створюється запис.

Скановані копії мають бути в кольоровому форматі з оригіналів документів та містити всі сторінки трудової книжки у хронологічному порядку та поля відповідних документів. Подаються такі відомості з обов'язковим накладанням кваліфікованого електронного підпису страхувальника або працівника, який надає таку інформацію.

Також ПФУ нагадує, що механізм подання роботодавцями і працівниками відомостей про трудову діяльність в електронній формі визначено Порядком подання відомостей про трудову діяльність працівника, фізичної особи — підприємця, фізичної особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, в електронній формі, затвердженим постановою правління Пенсійного фонду України від 12 березня 2021 р. № 11-1.