

Зміни у трудовому законодавстві: нові правила допуску працівників до роботи та фінансові санкції для роботодавця

Зміни у трудовому законодавстві: нові правила допуску працівників до роботи та фінансові санкції для роботодавця Законом України від 28.12.2014 № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» внесено зміни до Кодексу законів про працю та інших законодавчих актів, які стосуються порядку допуску працівників до роботи та відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства.

Трудова книжка залишається основним документом, на підставі якого встановлюється трудовий стаж працівників, а також студентів і учнів.

Відповідні зміни внесено в статтю 48 Кодексу законів про працю України, якими передбачено необхідність оформлення трудових книжок на студентів та учнів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять стажування на підприємстві, в установі, організації, не пізніше п'яти днів після початку проходження стажування.

У новій редакції викладено статтю 49-2 КЗпП, якою регулюється порядок вивільнення працівників. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган зобов'язані запропонувати працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації.

При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі, якщо вивільнення є масовим, власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації.

Статтю 196 КЗпП в новій редакції передбачено додаткові гарантії для працевлаштування молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання) і вперше приймається на роботу - встановлюється квота відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення» (5 % середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб).

До категорії трудових спорів, що розглядаються безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах, віднесено спори за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (п. 6 ч. 1 ст. 232 КЗпП).

Під час розгляду трудових спорів з питань 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, суд має право прийняти рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати (ч. 5 ст. 235 КЗпП).

Статтю 265 КЗпП встановлено відповідальність юридичних осіб, які використовують найману працю, 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 – 30 МЗП;

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – 30 МЗП;

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – 10 МЗП.

Юридичний відділ ЦК Профспілки