## [Набрав чинності закон, яким скасовується обов’язкове відпрацювання випускниками ВНЗ](http://ponu.dp.ua/home/1367-120117-enacted-a-law-that-abolished-mandatory-testing-of-graduates.html)

 1 січня 2017 року набрав чинності Закон України № 1662-VІІІ «Про внесення змін до закону України «Про вищу освіту» щодо працевлаштування випускників», прийнятий Верховною Радою України 6 жовтня 2016 року.

 Законодавчі зміни спрямовані на приведення окремих нормативно-правових актів у відповідність з нормами Конституції України в частині забезпечення конституційних прав громадянина на працю, що вільно ним обирається або на яку він вільно погоджується (стаття 43 Конституції України), на безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах (стаття 53 Конституції України), а також норм щодо заборони примусової праці, визначених Конвенціями Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов’язкову працю» 1930 року та № 105 «Про скасування примусової праці» 1957 року.

 Законом № 1662-VІІІ скасовується обов’язкове відпрацювання випускниками вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням. Передбачається, що випускники вузів вільні у виборі місця роботи (за винятком військових), а вузи не зобов’язані здійснювати їх працевлаштування.

 Відповідно до Закону № 1662-VІІІ державні органи мають сприяти працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів, що належать до сфери їх управління, здійснювати розподіл випускників вищих військових навчальних закладів (вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання) для подальшого проходження служби та надавати випускникам інших вищих навчальних закладів інформацію про наявність вакансій у складі юридичних осіб незалежно від форми власності та підпорядкування для можливого працевлаштування.

Передбачається, що право на першочергове зарахування до вищих медичних і педагогічних навчальних закладів за державним замовленням мають особи, які уклали угоду про відпрацювання не менше трьох років у сільській місцевості або селищах міського типу.

Випускникам, які уклали таку угоду, держава забезпечує безоплатне користування житлом з опаленням і освітленням у межах встановлених норм.

Юридичний відділ ЦК Профспілки

[Сплата єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування](http://ponu.dp.ua/home/1371-180117-.html)

 Наприкінці 2016 року до законодавства у сфері загальнообов’язкового державного соціального страхування внесено суттєві зміни, зокрема Законом України від 6.12.2016 №1774-VІІІ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», який набрав чинності 1 січня 2017 року.

Постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.2016р. № 1015 змінено розподіл єдиного соціального внеску, зокрема, зменшено відрахування до фондів соціального страхування і збільшено до Пенсійного фонду.

 Тепер сума єдиного внеску від 22%, що сплачується роботодавцем, розподіляється:

► на випадок безробіття – 6,3596 %;

► у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання – 11,1204 %;

► пенсійне страхування – 82,52 %.

(У відсотках до фонду оплати праці це приблизно становитиме: на випадок безробіття – 1,399 %, з тимчасової втрати працездатності і від нещасних випадків – 2,446 %, пенсійне – 18,154 %).

 Законом № 1774 внесено зміни до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування», якими з 1 січня 2017 року:

– фізичні особи-підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування, звільняються від сплати за себе єдиного внеску, якщо вони є пенсіонерами за віком або інвалідами та отримують відповідно до закону пенсію або соціальну допомогу (до 1.01.2017р. таку пільгу мали лише фізичні особи-підприємці, які обрали спрощену систему оподаткування);

– запроваджено обов’язкову сплату єдиного внеску для фізичних осіб-підприємців (крім тих, які обрали спрощену систему оподаткування) та осіб, які провадять незалежну професійну діяльність, у сумі, що не може бути меншою за розмір мінімального страхового внеску (22% х3200 грн = 704 грн, тобто 22% від мінімального розміру заробітної плати), незалежно від отримання доходу (прибутку) у місяці нарахування єдиного внеску;

– для платників, віднесених до першої групи платників єдиного податку, що визначені у підпункті 1 пункту 291.4 статті 291 Податкового кодексу України (фізичні особи-підприємці, які не використовують працю найманих осіб, здійснюють виключно роздрібний продаж товарів з торговельних місць на ринках та/або провадять господарську діяльність з надання побутових послуг населенню і обсяг доходу яких протягом календарного року не перевищує 300000 гривень) сума єдиного соціального внеску не може бути менше 0,5 мінімального страхового внеску з зарахуванням відповідних періодів здійснення підприємницької діяльності до страхового стажу, який обчислюється відповідно до статті 24 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», пропорційно сплаченому єдиному внеску (тобто для цих осіб обов’язковий мінімальний страховий внесок зменшено вдвічі).

За матеріалами ФПУ

[Збільшилися штрафні санкції за порушення трудового законодавства](http://ponu.dp.ua/home/1372-300117-increased-penalties-for-violations-of-labor-laws.html)

Законом України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII (набрав чинності з 1 січня 2017 року) внесено зміни до статті 265 Кодексу законів про працю України та Кодексу України про адміністративні правопорушення, згідно з якими суттєво збільшились фінансові та штрафні санкції за порушення трудового законодавства.

Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» з 1 січня 2017 року встановлена мінімальна заробітна плата у місячному розмірі 3200 гривень.

Відповідно до ч. 2 ст. 265 КЗпП України юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

1) 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 (96000 грн);

2) 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 (9600 грн);

3) 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(32000 грн);

4) недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов’язків, передбачених законами України «Про військовий обов’язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (32000 грн);

5) недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (9600 грн);

6) недопущення до проведення перевірки з питань 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, створення перешкод у її проведенні – у стократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (320000 грн);

7) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – сьомим цієї частини, – у розмірі мінімальної заробітної плати (3200 грн).

Штрафи, зазначені у ст. 265 КЗпП України, накладаються Державною службою України з питань праці відповідно до Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 року № 509.

Форма постанови про накладення штрафів посадовими особами Державної служби з питань праці затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 2.02.2016 року № 67.

У разі несплати штрафу суб’єктом господарювання у добровільному порядку протягом місяця виконання постанови про накладення штрафу здійснюється органами державної виконавчої служби.

Сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

Окрім фінансових санкцій, посадові особи юридичної особи та фізичні особи-підприємці можуть бути притягнуті за ці ж порушення законодавства ще й до адміністративної відповідальності на підставі статті 41 КУпАП:

1) порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), 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 – штраф від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» **(від 510 грн до 1700 грн);**

2) повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого ч. 1 ст.41 або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, – штраф від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» **(від 1700 грн до 5100 грн);**

3) фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) – штраф від п’ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян**» (від 8500 грн до 17000 грн)**;

4) повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого ч. 3 ст. 41 – штраф від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» **(від 17000 грн до 34000 грн);**

5) порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці – штраф на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 68 грн до 170 грн) і на посадових осіб – від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» **(від 340 грн до 680 грн);**

6) порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві – штраф від двадцяти до п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» **(від 340 грн до 850 грн);**

7) порушення встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов’язків, передбачених законами України «Про військовий обов’язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» – штраф від п’ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян **(від 850 грн до 1700 грн**).

Юридичний відділ ЦК Профспілки

 [Директори шкіл звільнені від зобов’язання заповнювати електронні декларації](http://ponu.dp.ua/home/1365-100117-principals-exempted-from-the-obligation-to-fill-in-electronic-declarations.html)

5 січня 2017 року набрав чинності Закон України від 21.12.2016 № 1798-VIII «Про вищу раду правосуддя», яким внесено зміни до статті 45 Закону України «Про запобігання корупції».

Згідно внесених змін норма про обов’язкове заповнення електронних декларацій не поширюється на посадових осіб закладів, установ та організацій, які здійснюють основну діяльність у сфері соціального обслуговування населення, соціальної та професійної реабілітації інвалідів і дітей-інвалідів, соціального захисту ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, охорони здоров’я (крім керівників закладів охорони здоров’я центрального, обласного, районного, міського (міст обласного значення, міст Києва та Севастополя) рівня,освіти (крім керівників вищих навчальних закладів та їх заступників), науки (крім президентів Національної академії наук України та національних галузевих академій наук, перших віце-президентів, віце-президентів та головних учених секретарів Національної академії наук України та національних галузевих академій наук, інших членів Президії Національної академії наук України та президій національних галузевих академій наук, обраних загальними зборами Національної академії наук України та національних галузевих академій наук відповідно, керівників науково-дослідних інститутів та інших наукових установ), культури, мистецтв, відновлення та збереження національної пам’яті, фізичної культури, спорту, національно-патріотичного виховання.

 Таким чином, скасована необхідність заповнювати електронні декларації для керівників установ та закладів освіти(крім керівників вузів та їхніх заступників).

[Черговість надання щорічної відпустки визначається графіком, який погоджується з профспілковою організацією](http://ponu.dp.ua/home/1366-110117-priority-provision-of-annual-leave-is-determined-schedule-that-agrees-with-the-trade-union.html)

 Статтею 45 Конституції України встановлено, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

 Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

 Згідно з ст. 74 КЗпП України громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

 **У відповідності до положень ч. ч. 4-5 ст. 79 КЗпП України та ст. 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.**

 Керівним, педагогічним, науковим і науково-педагогічним працівникам установ і закладів освіти щорічна основна відпустка повної тривалості, **визначеної надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу**(постанова КМУ від 14.04.1997 № 346).

 Графік надання відпусток педагогічним працівникам складається з урахуванням можливості проведення регулярних консультацій для учнів, складання іспитів якими перенесено на осінь.

У разі необхідності санаторно-курортного лікування щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, якщо це передбачено колективним договором.

 Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов’язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

 **Відсутність на підприємстві (установі, організації) графіку відпусток є підставою для притягнення посадових осіб до адміністративної відповідальності за ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення**(штраф від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян – від 510 до 1700 гривень), що підтверджується судовою практикою.

Юридичний відділ ЦК Профспілки