

**Дніпропетровська обласна організація профспілки
працівників житлово – комунального господарства, місцевої
промисловості, побутового обслуговування населення**

ДАЙДЖЕСТ

АКТУАЛЬНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

січень – лютий 2021 року

Шановні керівники підприємств, фахівці, голови виборних профспілкових органів, профспілковий актив!

Обласний комітет профспілки підготував (на наш погляд) актуальну інформацію, яка буде сприяти додержанню на підприємстві чинного в Україні законодавства, своєчасному внесенню змін та доповнень до колективних договорів, захисту прав та інтересів членів профспілки.

1. З економічних питань, питань оплати праці:

Наразі Центральним комітетом галузевої профспілки, обласним комітетом профспілки триває робота з внесення змін та доповнень до Галузевої угоди, укладанню нової територіальної угоди на 2021 -2024 роки.

Пропозиції обкому профспілки до Галузевої угоди наведені нижче:

Голові Центрального комітету профспілки Олексію Романюку:

Просимо розглянути наші пропозиції (які надані на підставі пропозицій підприємств галузі) до Галузевої угоди між Міністерством розвитку громад та територій України, Всеукраїнською конфедерацією роботодавців житлово –комунальної галузі України та Центральним комітетом профспілки:

1.Пункт щодо тарифної ставки робітника 1 розряду викласти у такій редакції (в угоді 3.1.2. розділу 3):

« Мінімальну тарифну ставку(оклад) за просту некваліфіковану працю та тарифну ставку робітника 1-го розряду з _____ 2021року встановити в розмірі не менше 180% прожиткового мінімуму на працездатну особу».

2. додатки №№ 2- 3 Угоди викласти у такій редакції.

Додаток №2. КОЕФІЦІЄНТИ

співвідношень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (місячної тарифної ставки) за видами робіт та окремими професіями до встановленої Галузевою угодою мінімальної тарифної ставки робітника I розряду

1. Основні види робіт	
Види робіт:	Коефіцієнти

	співвідношень
Невиробничі види робіт і послуг, технічна інвентаризація об'єктів нерухомості	1,40-1,50
Посадка, догляд за зеленими насадженнями, їх захист	1,45-1,55
Ремонт, налагодження електроенергетичного, санітарно-технічного і іншого устаткування, контрольно-вимірювальних приладів, автоматики, електронно-обчислювальної техніки, машин, механізмів, поточний ремонт житлового фонду	1,58-1,62
Обслуговування електроенергетичного, санітарно-технічного і іншого устаткування, контрольно-вимірювальних приладів, автоматики, електронно-обчислювальної техніки, машин, механізмів, поточний ремонт житлового фонду	1,46-1,58
Роботи з утримання автомобільних шляхів і шляхових споруд	1,65
Роботи з організації поховань	1,40-1,50
Надання суміжних послуг з організації поховань(крематорій)	1,65
Земляні роботи	1,75
Будівельно-монтажні і ремонтно-будівельні роботи, монтаж, технічне обслуговування та ремонт фонтанів, ліфтів і диспетчерських систем	1,75
Експлуатація та обслуговування обладнання систем водозабезпечення та водовідведення	1,65
Експлуатація та обслуговування обладнання котелень, теплових та електричних мереж	1,75
Поводження з побутовими відходами, у т. ч.	
Вивезення , перероблення побутових відходів	1,50-1,60
Захоронення побутових відходів(на полігонах/звалищах)	1,75
Протизсувні роботи, у т.ч.:	
підземні роботи	2,43
роботи на шахтній поверхні	2,06
роботи з благоустрою	2,14
Виробництво залізобетонних виробів	1,65
Ремонт устаткування допоміжного виробництва	1,70
Верстатні роботи з обробки металу та інших матеріалів	1,70
Вантажно-розвантажувальні роботи	1,62

Вантажно-розвантажувальні роботи на полігонах побутових відходів	1,65
2.Професії, які є наскрізними в галузі:	
Професії	Коефіцієнти співвідношен ь
Гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень, швейцар, сторож, ліфтер, садівник	1,38-1,48
Покоївка, вагар, возій, водій електро-та автовізка, водій самоходних механізмів, каштелян, заправник поливально-мийних машин, носій, прибиральник виробничих приміщень, прибиральник службових приміщень, який прибирає готелі, гуртожитки, пляжі, розклеювач оголошень, копіювальник, конюх	1,52- 1,55
Приймальник замовлень, комірник, укладач опису об'єктів населених пунктів, машиніст із прання та ремонту спецодягу, продавець, контролер технічного стану колісних транспортних засобів,	1,60 -1,65
Возій при вивезенні нечистот і твердих осадів з вигрібних ям, лісник, робітник з комплексного прибирання та утримання будинків з прилеглими територіями, покоївка, яка виконує функції адміністратора, ловець бездоглядних тварин, приймальник замовлень від населення на поховальне обслуговування	1,60-1,65
Двірник, прибиральник службових приміщень, зайнятий прибиранням сходових кліток у житлових будинках, прибиральник сміттепроводів, прибиральник територій, прибиральник території кладовища,	1,58-1,65
Прибиральник службових приміщень, який прибирає громадські вбиральні	1.60-1,65
Робітник з благоустрою , робітник з благоустрою, який виконує функції планувальника полігону побутових відходів, приймальник побутових відходів	2,14
Робітник ритуальних послуг, організатор ритуалу	1,65
Машиніст ритуального устаткування	2,47
Драпірувальник, швачка, квітникар	1,58
Мозаїст, гравер, бетоняр	1,55
Вантажник	1,62-1,65
охоронник	1,48-1,6

підсобний робітник	1,9-2,14
Контролер тепло, водопостачання та водовідведення	2,22-2,5

Примітка: У разі встановлення похідної посади «Старший» посадові оклади відповідних посад збільшуються на 10-20%.

В додатку №3 коефіцієнти співвідношень збільшені на 3-5 % в порівнянні с діючими.

П. 3. Водії автотранспортних засобів:

Коефіцієнти передбачені цим пунктом додатку №2 залишити без змін, додати приміткою такого змісту:

Примітка: Коефіцієнти співвідношень водіїв автотранспортних засобів застосовуються до тарифної ставки робітника 2-4 розряду, за умови, як що це передбачено колективним договором підприємства.

При прийомі на роботу на підприємство, водієм автотранспортного засобу I та II класів, за ним зберігається класність, присвоєна йому роботодавцем на попередньому місці роботи, за умови, як що це передбачено колективним договором підприємства.

Крім цього від Комунального підприємства «Інститут розвитку міста Кривого Рогу» Криворізької міської ради внесені суттєві пропозиції в додаток №5 Галузевої угоди, які підтримані Центральним комітетом профспілки.

Тобто, завдяки цим пропозиціям, у разі їх прийняття(а вони вже обговоренні і в основному погоджені на спільному засідання профільного Міністерства і ЦК Профспілки) заробітна плата працівників галузі підвищиться не менше, як на 25%.

- ✓ **Деякі інші питання, які необхідно врахувати в роботі:**
 - Починаючи із 12 грудня 2020 року середню зарплату для відпускних обчислюють за оновленими правилами. Із цієї дати працюють зміни до Порядку № 100, які внесені постановою КМУ від 09.12.2020 р. № 1213.

Мінекономіки видало роз'яснення щодо порядку обчислення середньої зарплати у зв'язку з набранням чинності постанови КМУ від 09.12.2020 р. № 1213.

По-перше, якщо дата початку події, з якою пов'язаний розрахунок середньої зарплати, відбулася до 11.12.2020 року (включно), то застосовують попередні правила із Порядку № 100. Якщо ж дата початку події, з якою пов'язаний розрахунок середньої зарплати, припадає на 12.12.2020 року і пізніше, то необхідно застосовувати

положення Порядок № 100 з урахуванням змін, внесених постановою № 1213. Тобто, середній заробіток для відпусток, які починаються із 12.12.2020 року, розраховується за новими правилами.

По-друге, виключено норму щодо застосування коефіцієнту коригування при обчисленні середньої зарплати при підвищенні тарифних ставок (посадових окладів) у розрахунковому періоді чи у періоді збереження середньої зарплати. (Необхідно звернути увагу, що ця норма на багатьох підприємствах була включена до колективного договору, як вимагало на той час чинне законодавство).

Наразі, у разі підвищення тарифних ставок (посадових окладів), наприклад з 1 січня 2021 року, всі виплати, які враховують при обчисленні середньої зарплати враховують у тому розмірі, в якому вони нараховані без застосування коефіцієнта підвищення тарифних ставок (посадових окладів).

При цьому, підстав для перерахунку середньої зарплати, яка зберігалася за працівниками до 12.12.2020 року і була нарахована з урахуванням коефіцієнтів підвищення тарифних ставок (посадових окладів), немає, але в подальшому її розмір коригуватися не буде.

Примітка: Даними змінами не коригується середній заробіток за рахунок валових витрат, але за наявності прибутку, який залишається в розпорядженні підприємства, такі коригування можна передбачати.

✓ Не нараховуєте індексацію працівникам: чого чекати при перевірці?

Якою є відповідальність роботодавця за не проведення індексації зарплати?

Індексація є складовою зарплати (входить до складу фонду оплати праці, як додаткова зарплата), тому її не виплата вважається порушенням законодавства про оплату праці.

Індексація грошових доходів населення – це законодавчо встановлений механізм підвищення грошових доходів населення, який дозволяє частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг (ст. 1 Закону №1282).

Індексація доходів населення віднесена до державних соціальних гарантій. Її мета – підтримувати достатній життєвий рівень громадян та їх купівельну спроможність в умовах зростання цін (ст. 18 Закону №2017).

Про те, що заробітна плата підлягає індексації, чітко визначено у ч. 5 ст. 95 КЗпП та ст. 33 Закону №108.

Процедура індексації регулюється Порядком №1078. Індексацію зобов'язані проводити всі роботодавці незалежно від форми власності (ст. 19 Закону №2017).

Відповідальність роботодавця

Норми та гарантії в оплаті праці, встановлені у КЗпП та ч. 1 ст. 12 Закону №108, є мінімальними державними гарантіями в оплаті праці. Індексація зарплати належить до мінімальних державних гарантій з оплати праці.

Невиконання роботодавцем обов'язку щодо індексації зарплати є недотриманням мінімальних гарантій в оплаті праці.

Якщо роботодавець не нараховує індексацію зарплати(а також інші мінімальні гарантії з оплати праці), його можуть притягти до відповідальності:

- фінансової (абзац 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП);
- адміністративної (ст. 41 КУпАП);
- кримінальної (ст. 175 ККУ).

Фінансова відповідальність

Фінансові санкції до роботодавця за не проведення індексації застосовують органи Держпраці. Якщо роботодавець не індексує зарплату своїх співробітників, йому загрожує штраф за недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці, передбачений абзацом 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП – 10 мінімальних зарплат (МЗП) – 60000 грн. до 01.12. 2021р., і 65000грн з 01.12.2021року. І це за КОЖНОГО працівника, стосовно якого допущено порушення.

Інші штрафні санкції за порушення законодавства про працю можна подивитися у ст. 265 КЗПП України.

Факт порушення може бути встановлений під час інспекційного відвідування суб'єкта господарювання (СГ). У такому разі складається акт про виявлення у СГ ознак порушення законодавства про працю. Протягом 10 днів із дати складення акта орган Держпраці повинен прийняти рішення про розгляд справи про накладення штрафу (п. 3 Порядку №509).

Суб'єкт господарювання, стосовно якого розглядатиметься справа, повинен бути повідомлений за 5 днів до дати розгляду. Розглядати справу без участі СГ не можна, якщо він не був проінформований належним чином і від нього не надійшло обґрунтоване клопотання про відкладення розгляду.

Адміністративна відповідальність

За ненарахування індексації зарплати передбачена адміністративна відповідальність за ст. 41 КУпАП. Проте органи Держпраці не накладають штрафи за цією статтею, а тільки складають протоколи про таке правопорушення (ст. 255 КУпАП). А розглядає такі справи виключно суд (ст. 221 КУпАП).

Підставою для притягнення до відповідальності за ст. 41 КУпАП може бути як не проведення індексації зовсім, так і її несвоєчасне проведення; проведення з порушенням Порядку №1078 тощо. Адже всі ці порушення підпадають під поняття «Інші порушення вимог законодавства про працю». Штраф за такі порушення становить:

- від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн) (ч. 1 ст. 41 КУпАП);
- від 100 до 300 НМДГ (від 1 700 до 5 100 грн) – якщо вищезгадані порушення скоєні цією ж особою повторно протягом року після притягнення до адміністративної відповідальності або стосовно неповнолітнього працівника, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінюють, що виховують дитину до 14 років або дитину-інваліда (ч. 2 ст. 41 КУпАП). Штрафи за ст. 41 КУпАП накладаються на посадових осіб підприємства (як правило, на директора, головного бухгалтера) або на роботодавця-підприємця.

Для застосування адміністративних штрафів встановлено строк давності (ст. 38 КУпАП):

- за разовими порушеннями – 3 місяці з моменту їх скоєння;

- за правопорушеннями, що тривають, – 3 місяці з моменту їх виявлення.

Кримінальна відповідальність

Частиною 1 ст. 175 ККУ передбачена відповідальність за безпідставну невиплату заробітної плати (а отже, й індексації) більше ніж за один місяць, якщо таке порушення скоєне умисно керівником юрособи або роботодавцем-підприємцем.

Санкції за цей злочин можуть бути такими:

- штраф від 500 до 1 000 НМДГ (від 8 500 до 17 000 грн);
- виправні роботи на строк до двох років;
- позбавлення волі на строк до двох років із позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Роботодавець звільняється від відповідальності, якщо до притягнення до кримінальної відповідальності він погасив заборгованість з виплати зарплати (у т. ч. індексації) (ч. 3 ст. 175 ККУ).

Увага! Колишній працівник може стягнути через суд суму індексації зарплати, якщо з ним із запізненням розраховалися при звільненні.

Згідно зі ст. 233 КЗпП у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду без обмеження будь-яким строком. А несвоєчасний розрахунок із працівником при звільненні вважається порушенням законодавства про оплату праці. Ця норма поширюється і на випадки стягнення індексації зарплати, яка є складовою зарплати.

2.Новини з питань зайнятості та режиму роботи.

➤ Зміна режиму роботи:

Зміна режиму роботи є зміною істотних умов праці, її впровадження має відбуватися за загальною процедурою встановленою КЗПП України, з попередженням за два місяці(ст. 32 КЗПП).

Зміною режиму роботи є встановлення:

- Гнучкого режиму робочого часу;
- Дистанційної(надомної) роботи;
- Роботи змінами;
- Простою

З настанням пандемії COVID-19 застосування нестандартних форм зайнятості стало об'єктивною необхідністю.

Серед них гнучкого режиму робочого часу.

Основні аспекти гнучкого режиму робочого часу було врегульовано у 2020 році в статті 60 [Кодексу законів про працю](#). Під цим поняттям розуміється форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Тобто, окремий працівник (група працівників) може працювати за індивідуальним графіком роботи, який відрізняється від загального графіка роботи підприємства, установи, організації. Про такий графік роботи можна домовитись як при прийнятті на роботу, так і пізніше, на визначений строк або безстроково.

Порядок та умови гнучкого режиму роботи доцільно визначити у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) може застосовуватися в різних варіантах щодо початку та закінчення робочого дня, його тривалості, перерви на харчування та відпочинок, залежно від специфіки роботи, можливостей та/або бажання працівника, інших обставин (нерівномірного завантаження працівників роботою, коли основний обсяг робіт припадає на початок чи кінець робочого дня або виходить за його межі; сімейних обставин працівника; значної віддаленості місця роботи від місця проживання, навчального закладу дитини, лікувальної установи тощо).

Як слідує з позиції Мінсоцполітики, робота працівника в умовах ГРРЧ за підсумованого обліку робочого часу передбачає повне відпрацювання працівником встановленої законодавством кількості робочих годин в обліковому періоді, тому такий режим роботи вважається повною зайнятістю. При застосуванні гнучкого режиму робочого часу слід керуватися Методичними рекомендаціями щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, які затверджені [наказом Міністерства праці та соціальної політики від 04.10.2006 № 359](#). Відповідно до Методичних рекомендацій, на локальному рівні особливості гнучкого режиму робочого часу визначаються колективним договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

1) Встановлено процедуру запровадження гнучкого режиму робочого часу

- Як зазначено у статті 60 КЗпП, за погодженням між працівником і роботодавцем для працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково - як при прийнятті на роботу, так і згодом. Переведення працівників на ГРРЧ здійснюється за їх згодою і оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця із зазначенням конкретних термінів і умов його застосування (п. 2.8 Методичних рекомендацій). На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу. У разі переведення працівника на гнучкий режим робочого часу у наказі потрібно визначити вид гнучкого режиму робочого часу. Це може бути фіксований час чи змінний час.

2) Існує специфіка обліку робочого часу при запровадженні гнучкого режиму робочого часу

Гнучкий режим робочого часу може передбачати:

- 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;
- 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- 3) час перерви для відпочинку і харчування. Працівник частину робочого часу перебуває на території підприємства (установи, організації) з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а іншу - визначає на свій розсуд. За таких умов передбачено лише обов'язок працювати упродовж встановленої кількості робочих годин, наприклад, 8 годин на день чи в цілому 40 годин на тиждень. Роботодавець, своєю чергою, має забезпечити достовірний облік робочого часу. При підсумованому обліку робочого часу норма робочого часу за обліковий період визначається за календарем і реалізується шляхом виходу на роботу за графіком змінності.

3) Гнучкий режим робочого часу передбачає поширення гарантій щодо часу відпочинку

- Як змінний час можна використати час перед початком або після закінчення зміни. Тривалість перерви для відпочинку та харчування має бути забезпечена відповідно до статті 66 КЗпП. В умовах ГРРЧ тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати 12 годин на добу. При цьому максимальна сумарна тривалість робочого часу на добу для жінок з дітьми повинна бути не більше 10 годин (пункт 3.1 [Положення про порядок і умови застосування ковзаючого \(гнучкого\) графіка роботи для жінок, що мають дітей, від 06.06.84](#); далі - Положення 1984 року).

4) Наявність виробничої необхідності може слугувати підставою для не застосування гнучкого режиму робочого часу

- Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи (торгівля, побутове обслуговування населення, вантажно-розвантажувальні роботи, робота транспорту тощо) або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці (ч. 6 ст. 60 КЗпП). Проте цю норму не слід розглядати як перешкоду встановленню гнучкого режиму робочого часу. У подібних випадках, як [вказують](#) у Держпраці, доцільність застосування гнучкого режиму робочого часу визначається роботодавцем. У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган може тимчасово (на термін до 1 місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальнозастосований на підприємстві, в установі, організації графік роботи. При цьому дотримуватись норми про попередження за 2 місяці не потрібно.

5) Можливість застосування заходів впливу за порушення умов роботи за гнучким режимом робочого часу:

- Відсутність працівника на його робочому місці у фіксований час без поважних причин має вважатися порушенням норм трудової дисципліни. Працівники, які порушують трудову дисципліну або інші умови праці, передбачені ГРРЧ, можуть бути позбавлені права користуватися цим режимом із застосуванням до них заходів дисциплінарного стягнення, - йдеться у Методичних рекомендаціях. При цьому не варто забувати, що досі діє Положення 1984 року в частині, що не суперечить законодавству України. Працівники, які порушили умови роботи за змінним (гнучким) графіком, можуть бути позбавлені права користування цим графіком на термін до 3 місяців. За повторне порушення змінного (гнучкого) графіка роботи працівники переводяться на загальноствановлений режим роботи із застосуванням до них відповідних заходів дисциплінарного стягнення (п. 5.1 Положення 1984 року).

Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

- Під час карантину було введено обмежувальні заходи щодо роботи громадського транспорту, тож працівники були позбавлені можливості діставатися до робочого місця, й у роботодавців виникала нагальна потреба у **запровадженні роботи змінами, дистанційної роботи, простою.**

Дистанційна (надомна) робота - правові основи її застосування, також викладені у ст. 60 КЗПП. Це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Стаття 24 КЗпП містить вимогу щодо письмової форми укладення договору про дистанційну (надомну) роботу. Виключенням з цього правила є запровадження такого режиму роботи у період загрози поширенню епідемії, пандемії та (або) на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру, коли умову про таку роботу достатньо зазначити у наказі (розпорядженні) керівника.

Законодавство дає право працівнику самостійно обирати місце для виконання роботи та не містить особливих вимог до нього.

В той же час, при запровадженні дистанційної роботи мають бути обумовлені умови, що визначають взаємні обов'язки сторін. Сторони трудового договору мають самостійно домовитися про систему оплати праці (почасову чи відрядну), строки виконання робіт, способи контролю за її виконанням, питання охорони праці, відповідальності сторін тощо. Статтею 125 КЗпП передбачено, що працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію). Розмір і порядок виплати цієї компенсації визначаються роботодавцем за погодженням із працівником. Також можна домовитись про компенсацію витрат за використання електроенергії та води, зв'язку та обслуговування обладнання тощо.

При дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, правила внутрішнього трудового розпорядку на них не поширюються і оплата праці здійснюється

за фактично виконану роботу. Але роботодавцю необхідно забезпечити облік виконаної роботи з використанням будь-яких методів обліку, щодо яких сторони дійшли згоди.

При проведенні оплати за виконану роботу мають бути дотримані норми статті 115 КЗпП щодо виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Тривалість робочого часу «дистанційників» не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП (40 або менше годин на тиждень).

Окремі умови застосування дистанційного режиму роботи можуть бути включені до колективного договору підприємства.

Таким чином, на «дистанційників» в повній мірі поширюється законодавство про працю з урахуванням специфіки та особливостей застосування дистанційного режиму роботи, які обумовлюються у трудовому договорі. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Відповідно до статті 34 КЗпП, **простій** – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Простій на підприємстві під час карантину передбачає наступне:

- 1) працівник продовжує перебувати в трудових відносинах з підприємством;
- 2) відповідно до частини 1 статті 113 КЗпП працівнику оплачується час простою з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Це державні гарантії. Однак, колективним договором підприємства, може бути передбачений інший порядок оплати простою не з вини працівника.

ЩОДО РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ при застосуванні нестандартних режимів праці:

- **Заробітна плата – винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу.**
- **Відповідно до статті 29 Закону України «Про оплату праці» при укладанні працівником трудового договору роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати.**
- **Введення карантину викликало погіршення фінансового стану багатьох підприємств галузі, на деяких, це позначилося на заробітній платі. зменшився її розмір, не дивлячись на підвищення державних соціальних гарантій (мінімальної зарплати, прожиткового мінімуму) середня зарплата у 2020 році залишилась на рівні середньої за 2019 рік(9970грн.).**
- **Запровадження карантину не є поважною причиною для зменшення розміру оплати праці. Відповідно до частини четвертої статті 97 КЗпП та статті 22 Закону «Про оплату праці», власник підприємства/уповноважений ним**

орган/фізична особа – роботодавець не мають права односторонньо затверджувати рішення з питань оплати праці, які погіршують умови, визначені законодавчо, колективними договорами, угодами. **Вибірні профспілкові органи даючи на це згоду повинні переконатися в об'єктивності доводів роботодавця, запропонувати інші шляхи зменшення витрат підприємств.**

3. З питань профспілкових виплат.

Роз'яснення Федерації Профспілок України:

Від профспілкових організацій до ФПУ надходять запити з проханням дати роз'яснення щодо оподаткування профспілкових виплат.

ФПУ інформує, що для захисту прав профспілок було здійснено низку заходів з метою забезпечення збереження податкових пільг в оподаткуванні профспілкових виплат, а саме:

- виплата та відшкодування, що здійснюються за рішенням профспілки, на користь члена профспілки протягом року сукупно в межах 140% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи станом на 1 січня звітного податкового року (у 2021р. це 3180грн.);
- вартість (без обмеження граничного обсягу) путівок на відпочинок, оздоровлення та лікування на території України для платника податку (та/або його дітей віком до 18 років), які надаються йому безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) профспілкою, до якої зараховуються профспілкові внески платника;
- допомогу на поховання (без обмеження граничного обсягу), надану профспілкою;
- вартість орденів, медалей, знаків, кубків, дипломів та квітів, (без обмеження граничного обсягу) якими відзначаються працівники, інші категорії громадян та/або переможці змагань, конкурсів;

Примітка: дуже важливо що абзаци 3,4,5 додержують норму (без обмеження граничного обсягу) ,тому що надаючи ці виплати за рахунок підприємства Податковий Кодекс України додержує певні обмеження, в деяких випадках із застосуванням натурального коефіцієнту.

-вартість дарунків (а також призів переможцям та призерам спортивних змагань) у розмірі 25% мінімальної заробітної плати (у розрахунку на місяць), встановленої на -1 січня звітного податкового року.

Крім того, шляхом ефективного соціального діалогу врегульовано низку проблем в оподаткуванні, зокрема звільнено дитячі оздоровчі заклади, дитячо-юнацькі спортивні школи, незалежно від форми власності і джерел фінансування, від сплати земельного податку та податку на нерухоме майно, а саме:

- земельного податку дитячі санаторно-курортні та оздоровчі заклади України, що перебувають на балансі підприємств, установ та організацій, які є неприбутковими; дитячо-юнацькі спортивні школи, школи вищої спортивної майстерності, дитячо-юнацькі спортивні школи і спортивні споруди всеукраїнських фізкультурно-спортивних товариств,

що є неприбутковими та включені до Реєстру неприбуткових установ та організацій, та земельні ділянки, на яких розміщені їх спортивні споруди;

- податку на нерухоме майно нежитловий фонд дитячих закладів оздоровлення та відпочинку неприбуткових підприємств, установ та організацій, які внесені до Реєстру неприбуткових установ та організацій; шкіл вищої спортивної майстерності, дитячо-юнацьких спортивних шкіл і спортивних споруд всеукраїнських спортивних товариств, що є неприбутковими та включені до відповідного Реєстру.

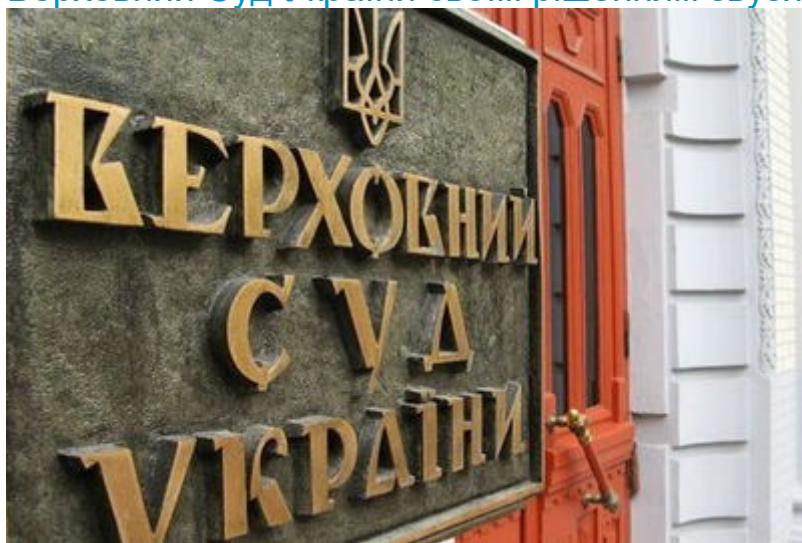
ФПУ неодноразово надсилались пропозиції щодо розширення пільгового оподаткування для профспілкових виплат та сприяння діяльності профспілок, зокрема і до проекту Національної стратегії сприяння розвитку громадського суспільства в Україні на 2021-2025 роки.

Водночас ФПУ інформує, що профспілковою стороною напрацьовані пропозиції щодо впровадження справедливих підходів до оподаткування трудових доходів та направлені Комітету ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (лист від 13.12.2019 № 01-12/641-спо) в рамках підготовки до круглого столу на тему: «Оподаткування домогосподарств як основа соціальної політики України на 2020-2024 роки».

На жаль, на сьогодні профспілкові ініціативи владою не підтримуються.

4. Профспілки проти!

[Верховний Суд України своїм рішенням звужив права профспілок](#)



Постановою Пленуму Верховного Суду України від 26 грудня 2020 року в справі № 201/10081/19 було прийнято рішення, яким було обмежено право профспілок щодо розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи або організації в разі порушення ним трудового чи профспілкового законодавства на вимогу профспілкових органів шляхом застосування статті 45 Кодексу законів про працю України в редакції Закону від 19 січня 1995 року.

У Департаменті правового захисту ФПУ, коментуючи прийняття цього рішення, зазначили що стара редакція передбачала, що така вимога може бути заявлена лише профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір.

Але Законом № 2343-III від 05.04.2001 вищенаведена норма була змінена, та викладена в її теперішній редакції, згідно якої право профспілкового органу первинної

профспілкової організації на пред'явлення вимоги про розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації за порушення трудового та профспілкового законодавства не залежить від укладення відповідною профспілковою організацією колективного договору.

Прийняття вищенаведеного рішення Верховним Судом України суперечить як статті 45 Кодексу законів про працю України в його чинній редакції, такі статті 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

У зв'язку із цим, 19 січня 2021 року Голова ФПУ Григорій Осовий звернувся до Голови Верховного Суду Валентини Данішевської щодо неприпустимості застосування ВСУ законів та інших правових актів, які втратили чинність та обмежують законні права профспілок.

3 лютого 2021 року надійшла відповідь Секретаря Пленуму Верховного Суду України Дмитра Луспеника, що наведена інформація проаналізована, взята до відома та буде використана під час здійснення Верховним Судом своїх повноважень. За матеріалами сайту <https://fpsu.org.ua>

ФПУ готова до активних дій на захист прав членів Профспілки



Федерація Профспілок України не припиняє спроб запобігти прийняттю законопроект «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» в редакції, запропонованій Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства.

Цей законопроект значно звужує коло питань, які визначені у діючому Законі «Про охорону праці», та скасовує чинні, більш жорсткі норми з охорони праці, передбачені національним законодавством України. Він не передбачає прав працівників на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі. Також законопроект не передбачає колдоговірного регулювання питань охорони праці, в ньому відсутні зобов'язання роботодавця щодо щорічної розробки комплексних заходів з поліпшення умов праці, що надаються в порядку, визначеному чинним законодавством.

Розробники цього документу обмежили повноваження профспілок щодо захисту прав працівників на безпечні та належні умови праці, здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці.

Саме тому Профспілки наполягають на тому, що проект закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» потребує додаткового комплексного та фахового доопрацювання, із залученням фахівців та представників профспілок.

ФПУ, Центральний комітет Профспілки направляла листи з аргументованими зауваженнями та пропозиціями щодо законопроекту «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» в тому числі і на адресу Прем'єр-міністра України Д.Шмигала.

Лист голови ЦК Профспілки О.Романюка.



**ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО
ГОСПОДАРСТВА, МІСЦЕВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ, ПОБУТОВОГО
ОБСЛУГОВУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЦЕНТРАЛЬНИЙ
КОМІТЕТ**

01001, м. Київ, Майдан Незалежності, 2, код ЄДРПОУ 02605322

Адреса для листування: 01001, м. Київ,, а/с 349

Телефон для зв'язку: 409-74-55 e-mail: prcom@fpsu.org.ua

вих. № *Oh-22*, від *01.02.2021* р.

**Керівникам
територіальних організацій Профспілки**

*Про опрацювання проекту Закону України
«Про безпеку і здоров'я працівників на роботі»*

На сьогодні в країні, на жаль, продовжуються тенденції наступу на права профспілок, зокрема і щодо звуження їх прав і мінімізації можливостей впливу на роботодавців з метою захисту здоров'я найманих працівників та створення безпечних умов праці.

Зокрема, серйозне занепокоєння викликає проект Закону України «Про безпеку і здоров'я працівників на роботі», який офіційно надійшов від Мінекономіки України для опрацювання і погодження профспілковою стороною. Надіслана редакція вказаного документу у порівнянні з редакцією станом на 01.12.2021 року, яка була поширена серед членів міжвідомчої робочої групи з підготовки цього проекту була частково змінена. Зокрема, вилучено статтю 5 «Органи державного управління у сфері безпеки та здоров'я працівників», доповнено розділом 9 «Експертні організації», повністю змінено розділ 9 «Прикінцеві положення» та ряд інших змін по тексту законопроекту.

Це питання обговорювалось 2 лютого поточного року на засіданні Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, де було зауважено, що запропонованим проектом, у порівнянні з чинним законом України «Про охорону праці», значно звужується зміст та обсяг існуючих гарантій і прав працівників та профспілок, а деякі взагалі скасовуються. Так, не передбачено право працівників, що працюють у важких і шкідливих умовах праці, на відповідні пільги та компенсації, здійснення представниками профспілок громадського контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про охорону праці, їх соціальний захист, участь профспілок у питаннях регулювання охорони праці у колективному договорі, угодах та ряд інших важливих прав і гарантій працівників і профспілок, закріплених у чинному законі «Про охорону праці», КЗпГ України та ін.

При опрацюванні проекту закону у тристоронній робочій групі, представники профспілок звертали на це увагу і пропонували свою редакцію відповідних правових норм.

На стадії розробки вказаного законопроекту вносив свої пропозиції та зауваження і ЦК Профспілки.

Зокрема, щодо поновлення інституту технічних інспекторів праці профспілок, та надання їм права у здійсненні нагляду за охороною праці на рівні з державними органами нагляду.

Внесення змін до «Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства», щодо обов'язковості такої комісії.

Пропонував законопроект доповнити такими положеннями:

- про створення територіальних та загальнодержавного електронного реєстру звернень громадян за наданням медичної допомоги за травмами, та порядку доступу відповідних наглядових та контролюючих органів до цього реєстру для посилення боротьби із приховуванням від розслідування та обліку виробничого травматизму;
- про розробку та запровадження довгострокової Загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- про створення в обласних та районних держадміністраціях служби охорони праці та виведення цієї служби із складу будь-яких управлінь із подальшим створенням окремих структурних підрозділів - відділів (управлінь) з питань охорони праці.

Пропонувалося також доповнити законопроект двома статтями, які є чинними на сьогодні (статті 41 та 42 Закону України «Про охорону праці») щодо здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці як представниками профспілок, так і уповноваженими найманими працівниками з питань охорони праці.

Проте з боку Мінекономіки більшість профспілкових пропозицій підтримки не знайшли.

При обговоренні даного питання члени СПО об'єднання профспілок відмітили, що встановлений Мінекономіки термін (31.01.2021) надання пропозицій та зауважень до запропонованого законопроекту явно недостатній. З урахуванням значного обсягу роботи і важливості детального опрацювання проекту Закону, від норм якого залежатимуть безпека, життя, здоров'я і соціальні права працівників в Україні, запропоновано передбачити додатковий час для надання висновків і пропозицій профспілкової сторони до 15 лютого 2021 року.

На засіданні СПО об'єднання профспілок створено також робочу групу з підготовки узагальнених постатейних профспілкових пропозицій до проекту вищезазначеного Закону.

Голова ЦК Профспілки



Олексій РОМАНЮК

Інформацію підготовлено відділом соціально – економічної роти та заробітної плати обкому профспілки.

Лютий 2021 року