

Швачка, верстатниця, соціологіня, інженерка. В кадровій документації дозволено означення жіночої статі особи

Очікувано Мінекономіки оновило Національний класифікатор ДК 003:2010

Відтепер у Класифікаторі професій професійні назви робіт наводяться не лише у чоловічому роді. За бажанням користувача, при внесенні запису про назву роботи до кадрової документації працівника, професійні назви робіт адаптуються для означення жіночої статі особи, яка виконує відповідні роботи (відповідно до пункту 4 параграфу 32 Українського правопису, схваленого постановою КМУ від 22.05.2019 р. № 437). Наприклад, «інженер – інженерка, верстатник широкого профілю – верстатниця широкого профілю, соціолог – соціологіня».

Про це йдеться в Наказі від 18.08.2020 № 1574.

Компанія Вікторія

Імовірно, вам буде додатково цікаво:

- 1. Поворотна фінансова допомога , що надається підприємцем: точка зору Нацкомфінпослуг*
- 2. Роз'яснення Держпраці щодо штатного розпису*

Зведена таблиця індексів інфляції за період 1991-2020

Особливості працевлаштування інвалідів

Особливості працевлаштування інвалідів

Інвалід – це особа зі стійким розладом функцій організму, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності. Внаслідок цього держава має обов'язок щодо створення умов для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (ст. 2 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”).

Відповідно до ст. 17 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Відповідно до ст. 172 КЗпП на роботодавця покладається обов'язок організувати працевлаштування інвалідів відповідно

до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення інвалідів до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст. 55, 63 КЗпП).

Якщо працівник-інвалід бажає працювати неповний робочий час, то роботодавець має встановити відповідний графік його робочого часу.

Правила працевлаштування інваліда:

До квоти зараховуються тільки інваліди, для яких це місце роботи є основним. Інваліди, які є зовнішніми сумісниками у розрахунок квот не входять.

Документом, що підтверджує інвалідність, є висновок МСЕК про групу інвалідності. У ньому визначено види робіт, рекомендовані чи заборонені конкретному співробітнику. Тому не можна працевлаштувати інваліда на роботу, умови якої йому протипоказані.

У працівника-інваліда є право пред'явити його індивідуальну програму реабілітації. Це встановлено ст. 39 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні". Ця програма зобов'язує роботодавця виділити інваліду спеціально облаштоване робоче місце. За наявності програми та невиконанні її умов при перевірках Держпраці на роботодавця чекатиме штраф.

Інваліду можна відмовити в прийнятті на роботу, якщо його професійні якості не відповідають посаді.

Коли інваліда направлено на роботу за рекомендаціями МСЕК, то випробувальний строк при прийнятті на роботу йому не встановлюється (ч. 3 ст. 26 КЗпП). А якщо такий працівник самостійно працевлаштується, то роботодавець може встановити йому випробувальний строк.

Документи для працевлаштування

Прийняття на роботу інваліда оформляється в загальному порядку. Працівник-інвалід подає заяву про прийняття на роботу. Разом із заявою працівник-інвалід подає такі документи для прийняття на роботу:

- паспорт (інший документ, що посвідчує особу);
- трудову книжку;
- документ про освіту (за необхідності);
- копію довідки про присвоєння ідентифікаційного номера;
- копію пенсійного посвідчення;
- довідку МСЕК (про присвоєння йому відповідної групи інвалідності). Наразі МСЕК оформлює випуску з акту огляду за формою № 157-1/о;
- індивідуальну програму реабілітації, що видається МСЕК.

Створення робочого місця

За ст. 18 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” роботодавці зобов’язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

Тож, якщо індивідуальною програмою реабілітації створення спеціалізованого робочого місця не передбачено, то роботодавець може надати інваліду звичайне робоче місце. Про це вказували фахівці Мінпраці у листі від 06.11.08 р. № 1/6-481/06.

Також це впливає із обов’язків роботодавців при працевлаштуванні інвалідів, зазначених у до п. 4.3 Рекомендацій ВАСУ. Зокрема, за ними роботодавець має:

виділити та створити робочі місця та працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця;

створити для інвалідів умов праці з урахуванням індивідуальних

програм реабілітації;

забезпечити інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством;

надати Державній службі зайнятості інформації, необхідної для організації працевлаштування інвалідів;

звітування до фонду.

Коли можна відмовити у працевлаштуванні

Відповідно до частини третьої ст. 17 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" відмова в укладенні трудового договору не допускається. Але відмовити можна, коли за висновком МСЕК стан здоров'я працівника перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю та безпеці праці інших осіб або продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров'я інваліда.

Скорочення чисельності або штату працівників

Роботодавець має право самостійно визначати організаційну структуру підприємства та за певних обставин змінювати чисельність або штат працівників скороченням.

Пунктом 1 ст. 40 КЗпП передбачена можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, а саме: ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Перед плановим вивільненням працівників роботодавець видає економічно обґрунтований наказ про необхідність внесення змін у структуру і штатний розпис підприємства. У наказі вказується перелік посад, роботи на яких з певних причин не проводитимуться, кількість і категорії працівників, які будуть виключені зі штатного розпису підприємства. Прізвища вивільнюваних працівників в наказі не зазначаються.

Наказ погоджується з виборним органом первинної профспілкової організації за три місяці до звільнення працівників. Це і буде офіційною інформацією про початок проведення спільних консультацій.

Подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником має бути розглянуто профкомом у п'ятнадцятиденний термін у присутності працівника, на якого воно винесене.

Про прийняте рішення про надання (чи відмову у наданні) згоди на звільнення профком повідомляє роботодавця у письмовій формі у триденний термін після його прийняття.

Згідно зі ст. 49² КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

З установленого двомісячного строку не вилучається час перебування у відпустці, період тимчасової непрацездатності, інший час, упродовж якого працівник не працював з поважної чи неповажної причини. Попередити працівника про наступне вивільнення можна й у період його відсутності на роботі, але лише за умови, що працівник прийде на підприємство або його особисто повідомлять про це під підпис в іншому місці.

Звернемо увагу на особливості звільнення працівників у разі скорочення чисельності або штату:

- у зв'язку зі скороченням чисельності або штату може бути розірвано як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір до закінчення строку його дії;

- не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, зокрема, якщо в день звільнення йому було видано листок непрацездатності, а також у період перебування у відпустках, що надаються працівникові як із збереженням, так і без збереження заробітної плати та якщо він перебуває на навчальних військових зборах;
- не допускається звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору;
- не допускається звільнення також батьків, які виховують дітей без матері (у т. ч. в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також опікунів (піклувальників), прийомних батьків;
- не допускається звільнення молодих спеціалістів (крім випадків повної ліквідації підприємства) строком не менше ніж на 3 роки;
- звільнення допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;
- звільнення працівників, яким не виповнилося 18 років, допускається лише у виняткових випадках за згодою районної (міської) служби у справах дітей і з обов'язковим їх працевлаштуванням;
- за бажанням працівника у разі його звільнення йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням (якщо відпустка триватиме і після встановленої дати звільнення). Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника раніше, ніж виповниться повний робочий рік, у рахунок якого він одержав відпустку, за дні відпустки, взяті авансом, відрахування не здійснюються.

При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в

розмірі не менше середньомісячного заробітку (більший розмір вихідної допомоги може бути передбачений колективним договором на підприємстві).

Працівники, які були звільнені у зв'язку зі скороченням штату, протягом одного року мають право на укладення трудового договору у випадку повторного прийняття на роботу, якщо підприємство провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

В останній день роботи працівнику, який звільняється, повинні видати на руки під розпис оформлену трудову книжку, копію наказу про звільнення та провести з ним повний розрахунок.

За матеріалами ГУ Держпраці у Дніпропетровській області

Щорічні додаткові відпустки

Відповідно до статті 76 Кодексу законів України про працю та частини 1 статті 4 Закону України “Про відпустки”, крім щорічної основної у визначених законодавством України випадках роботодавець зобов'язаний надавати наступні щорічні додаткові відпустки:

- **за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці** згідно зі Списком №1 (Закон України “Про відпустки”);
- **за особливий характер праці** згідно зі Списком №2 і працівникам із ненормованим робочим днем (Закону України “Про відпустки”);
- **інші додаткові відпустки**, передбачені законодавством.

До інших додаткових відпусток належать щорічні додаткові відпустки держслужбовців, суддів, посадових осіб місцевого самоврядування, працівників дипломатичних служб, атестованих

працівників прокуратури, батьків (осіб, які їх замінюють) дітей-інвалідів і ВІЛ-інфікованих, працівників, які надають допомогу людям із ВІЛ-інфекціями, лікарів та медичних працівників, перелічених у п. «н» ч. 1 ст. 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 19.11.1992 р.

Кожен вид щорічної додаткової відпустки має особливості надання.

Загальними правилами, що потрібно дотримуватись при наданні щорічних додаткових відпусток є:

- щорічні додаткові відпустки, передбачені Законом України "Про відпустки", надають понад тривалість основної відпустки за однією з підстав, обраною працівником. Однак працівникам, професії та посади яких позначені значком «*» у Списку №1 і Списку №2, щорічні додаткові відпустки надаються з декількох підстав;
- додаткову відпустку за бажанням працівника надають окремо чи приєднують до основної відпустки;
- право на додаткову відпустку повної тривалості в перший рік роботи (як і на основну) виникає після шести місяців безперервної роботи на підприємстві (а до його настання відпустку надають пропорційно відпрацьованому часу). Зважаючи на особливості надання додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах та за особливий характер праці, їх краще надавати саме пропорційно фактично відпрацьованому часу (інакше потім доведеться з'ясувати, чи не надали часом зайві дні додаткової відпустки);
- щорічну додаткову відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах і за особливий характер праці роботодавець зобов'язаний надати працівникові протягом робочого року згідно із частиною 5 статті 80 Кодексу законів України про працю;
- щорічні додаткові відпустки (як і основні) дозволено переносити й ділити на частини;
- за невикористані дні додаткової відпустки виплачують

компенсацію під час звільнення, а також за бажанням працівника, якщо він відпочивав не менше ніж 24 календарні дні (за дні, що перевищують цю тривалість) із загальної тривалості щорічних відпусток.

До стажу, що надає право на щорічну додаткову відпустку, згідно із частини 2 статті 82 КЗпП і частини 2 статті 9 Закону України “Про відпустки” зараховують час:

- фактичної роботи зі шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше ніж половину тривалості робочого дня, установленної для працівників цього виробництва, цеху, професії або посади. При цьому не враховується час, необхідний для підготовки робочого місця до роботи, а також для завершення роботи;
- щорічних основної та додаткових відпусток за роботу зі шкідливими, важкими умовами та за особливий характер праці;
- час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

До стажу для щорічних додаткових відпусток не враховують час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігали місце роботи (посаду) і зарплату повністю (окрім щорічних основної та додаткових відпусток) або частково. Тобто під час розрахунку стажу для додаткової відпустки не беруть, зокрема:

- час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу тощо;
- період тимчасової непрацездатності;
- дні відпустки без збереження зарплати, передбаченої статтями 25, 26 Закону України “Про відпустки”;
- період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею

- трьох років (за медичним висновком – шести), а якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), – шістнадцятирічного віку;
- інші періоди роботи, такі як: навчальна відпустка, відпустка на дітей, чорнобильська відпустка, курси підвищення кваліфікації, відрядження тощо.

Визначаючи кількість днів розрахункового періоду, з нього виключають не лише святкові та неробочі дні, а й робочі дні, протягом яких працівник не працював при скороченому робочому тижні

Особливості надання окремих видів щорічної додаткової відпустки:

Щорічна додаткова відпустка за шкідливі та важкі умови праці надається згідно зі ст. 7 Закону України “Про відпустки” працівникам зі Списку №1, зайнятим на роботах, пов’язаних із негативним впливом на здоров’я шкідливих виробничих факторів. Особливості надання щорічної додаткової відпустки за шкідливі та важкі умови праці визначені в Порядку застосування Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників в яких дає право на щорічну додаткову відпустку на роботах, затвердженому наказом Мінпраці України від 30.01.1998 р. №16.

Для визначення тривалості додаткової відпустки потрібно провести атестацію робочого місця працівника (ч. 2 ст. 7 Закону України “Про відпустки”). Її здійснюють згідно з Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим постановою КМУ від 01.08.1992 р. №442. Тривалість додаткової відпустки визначають у колективному чи трудовому договорі залежно від фактичної зайнятості працівника в шкідливих та важких умовах (ч. 2 ст. 7 Закону України “Про відпустки”). Якщо тривалість додаткової відпустки за результатами атестації робочих місць перевищує максимальну тривалість відпустки зі Списку №1, її може бути подовжено на кількість днів різниці за рахунок власних коштів підприємства

(абз. 2 п. 4 Порядку №16-1). Роботодавець має вести облік робочого часу за кожним із видів шкідливих і важких робіт. У разі якщо працівники трудилися в різних виробництвах, цехах, за професіями та на посадах, за роботу в яких надають додаткову відпустку різної тривалості, підрахунок часу роботи проводять окремо (п. 8 Порядку №16-1). Додаткову відпустку надають пропорційно відпрацьованому часу (п. 9 Порядку №16-1).

Щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці надають окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я (далі – додаткова відпустка за особливий характер), наведеним у Списку №2 (п. 1 ч. 1 ст. 8 Закону України “Про відпустки”). Максимальна тривалість додаткової відпустки за особливий характер праці згідно зі Списком №2 – 35 календарних днів. А її конкретну тривалість установлюють у колективному чи трудовому договорі залежно від зайнятості працівника в таких умовах.

Особливості надання такої відпустки визначені Порядком застосування Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, затвердженим наказом Мінпраці України від 30.01.1998 р. №16. Вони аналогічні тим, які встановлено для «шкідливих» відпусток. Єдине, що їх різнить: атестацію робочого місця для визначення права на «особливу» відпустку проводити не потрібно.

Щорічну додаткову відпустку за ненормованість надають працівникам із ненормованим робочим днем. Максимальна її тривалість – 7 к.дн., а список посад, робіт та професій із таким режимом роботи визначають колективним (трудовим)

договором (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону про відпустки). Особливості надання додаткової відпустки за ненормований робочий день визначено в Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам із ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Мінпраці від 10.10.1997 р. №7. Конкретна тривалість додаткової відпустки встановлюється колективним договором за кожним видом робіт, професій та посад або трудовим договором (п. 2 та п. 7 Рекомендацій №7). При цьому додаткову відпустку за ненормований робочий день надають пропорційно часу, відпрацьованому на роботі (посаді), що надає право на цю відпустку.

Джерело: за матеріалами Головного управління Держпраці в Кіровоградській області.

*

Психофізіологічна експертиза працівників

Психофізіологічна експертиза проводиться з метою медичних оглядів працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки, та професійного добору працівника за його професійно важливими психофізіологічними якостями. Основною ціллю є виявлення осіб, які за своїми професійно важливими психофізіологічними якостями відповідають вимогам конкретної діяльності в напружених та (або) небезпечних умовах і придатні до ефективного виконання робіт підвищеної небезпеки.

Проведення психофізіологічної експертизи нормативно врегульовано наступними актами законодавства України:

1. Постанова Кабінету Міністрів від 26 жовтня 2011 р. № 1107 “Про затвердження Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки”, що затверджує Перелік видів робіт підвищеної небезпеки, який налічує 26 видів робіт;
2. Наказ Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 р. № 15, що затверджує Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Перелік робіт з підвищеною небезпекою;
3. Спільний наказ Міністерства охорони здоров'я України та Державного комітету по нагляду за охороною праці від 23 вересня 1994 р. № 263/121 “Про затвердження Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі” (зі змінами, внесеними наказом від 6 червня 1995 р. № 102/85).

Законодавством України визначено, що проведення психофізіологічної експертизи обов'язкове для таких видів робіт:

- усі види підземних робіт;
- робота в кесонах, барокамерах, замкнутих просторах;
- водолазні роботи;
- роботи на висоті, верхолазні роботи, роботи, пов'язані з підйомом на висоту;
- роботи з обслуговування діючої електроустановки;
- роботи, пов'язані із застосуванням вибухових матеріалів, роботи у вибухо та вогнебезпечних виробництвах;
- роботи, виконання яких передбачає носіння вогнепальної зброї;
- аварійнорятувальні роботи та роботи з гасіння пожеж;
- роботи, пов'язані з управлінням наземним, підземним, повітряним і водним транспортом;
- роботи, пов'язані з нервовоемоційним напруженням (авіадиспетчери, диспетчери з управління рухом залізничного транспорту, оператори енергетичних систем);

- роботи з технічного обслуговування та експлуатації компресорних нафтоносних і газорегуляторних станцій, лінійних систем магістральних нафто й газопроводів;
- роботи, пов'язані з бурінням, видобуванням і переробкою нафти, газу, конденсату та підготовкою їх до транспортування та зберігання;
- роботи, які безпосередньо пов'язані з виробництвом чорних і кольорових металів.

Відповідно до Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 р. № 246, психофізіологічна експертиза є однією зі складових медичних оглядів працівників. Відповідно до п. 2.13 Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 р. № 246 передбачено, що працівники, зайняті на роботах, що потребують професійного добору, повинні надати комісії, яка проводить медичний огляд, висновок психофізіологічної експертизи.