

Маєте домашнього помічника? Мінсоцполітики вважає – це трудові відносини

Маємо черговий перл від Міністерства соціальної політики, короткий зміст такий: якщо певна особа у вас в дома виконуватиме роботу з прибирання, догляду за дитиною тощо, потрібно з такою особою укласти трудовий договір. Іншого, як вважає Мінсоцполітики, не дано.

Хто був в армії, з таких роз'яснень не сміється.

Роз'яснення надаємо нижче.



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

09.06.17 № 110/0/23-17/134

На № _____ від _____

Задорожній Р. Г.

А/с 522,
м. Чернівці,
58001

Про надання відповіді

Юридичним департаментом Міністерства розглянуто Ваше звернення від 05.05.2017 №7/0001435 і межах компетенції повідомляється наступне.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Порядок укладання трудових договорів регламентовано статтею 24 КЗпП.

З особою, яка постійно виконуватиме роботу з прибирання, догляду за дитиною тощо, слід укладати трудові договори відповідно до норм КЗпП.

Іншого чинним законодавством не передбачено.

Принагідно інформуємо, що виходячи зі змісту Закону України „Про доступ до публічної інформації” Ваш запит не належить до запиту на отримання публічної інформації.

Звертаємо увагу на те, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Директор Юридичного департаменту

О. Туліна

Повертаючись до індексації. Роз'яснення Мінсоцполітики

Маніпулювання розміром доходу працівника для зміщення базового місяця, що використовується для індексації, та наступне зменшення розміру заробітної плати – може бути використаним як спосіб оптимізації механізму індексації.

Бухгалтерам буде цікавим в цьому питанні й роз'яснення Міністерство соціальної політики щодо прикладу порядку обчислення суми індексації у разі підвищення доходів випереджаючим шляхом, – лист від 05.08.2015р. №221/10/13715.



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

05.08.2015 № 221/10/137-15

На № _____ від _____

Плиткан Т. В.

а/с 522
м. Чернівці
58001

Департамент стратегічного планування та аналізу разом з Департаментом заробітної плати та умов праці Міністерства соціальної політики України розглянув Ваше звернення і повідомляє.

Статтею 21 Закону України „Про оплату праці” визначено, що працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору.

Відповідно до статті 97 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та статті 15 Закону України „Про оплату праці” форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (міжгалузевими) угодами.

Конкретні розміри посадових окладів (тарифних ставок) встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вищезазначених вимог.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Відповідно до статті 103 КЗпП про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Що стосується індексації грошових доходів, то відповідно до статті 5 Закону України „Про індексацію грошових доходів населення” (з урахуванням змін, внесених Законом України від 28.12.2014 № 76-VIII), проведення індексації грошових доходів населення здійснюється у межах

фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів, бюджету Пенсійного фонду України та бюджетів інших фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на відповідний рік.

Обмеження проведення індексації передбачено для тих виплат, які фінансуються з бюджетів усіх рівнів.

Також повідомляємо, що відповідно до пункту 5 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (із змінами) (далі – Порядок), передбачено, що проведення індексації може замінюватись механізмом підвищення доходів працівників випереджаючим шляхом.

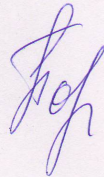
Так, передбачено, що у разі підвищення грошових доходів населення випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції базовим місяцем вважається місяць, у якому мало місце таке підвищення.

Для проведення подальшої індексації або здійснення чергового підвищення доходів випереджаючим шляхом обчислення індексу споживчих цін здійснюється наростаючим підсумком починаючи з наступного за базовим місяцем.

Нарахування сум індексації або проведення чергового підвищення грошових доходів випереджаючим шляхом здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін, на підставі якого нарахована сума індексації перевищить суму підвищення доходів випереджаючим шляхом у базовому місяці.

Приклад обчислення суми індексації у разі підвищення доходів випереджаючим шляхом з урахуванням прогнозного рівня інфляції наведено у додатку 5 до Порядку.

**Заступник директора Департаменту
стратегічного планування та аналізу –
начальник відділу**



Н. Підлужна

Оформлення припинення трудового договору за угодою сторін

Пунктом 1 ст. 36 КЗпП України передбачено, що однією із підстав для припинення трудового договору є угода сторін, однак законодавчо не визначено порядку припинення трудового договору за такою підставою. Зокрема, законодавчо не конкретизовано форми такої угоди. У зв'язку з цим, Компанією «Вікторія» ініційовано запит до Міністерства соціальної політики України для отримання роз'яснення.

У запиті поставленні запитання:

– чи обов'язково угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП України повинна бути оформлена письмово;

– якщо з ініціативою про звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України звертається працівник, чи обов'язковим є подання заяви, чи достатньо досягти угоди в усній формі.


Якщо законом не заборонено фіксування сторонами трудового договору угоди про звільнення в усній формі:

– чи дозволяється в наказі про звільнення, як підставу для видання такого наказу вказати – “усна домовленість сторін”;

– чи вважатиметься працівник, який ознайомився із наказом про звільнення за п. 1 ст. 36 КЗпП України, підписавши його (у разі попереднього досягнення угоди про звільнення в усній формі), таким, що погодився із звільненням за

такою підставою.

Юридичним управлінням Мінсоцполітики надано відповідь, – від 04.04.2014р. № 60/06/186-14:


**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

04.04.14 № 60/06/186-14

На № _____ від _____

Універсальна правничо-фінансова аутсорсингова компанія „Вікторія”, ТОВ
а/с 522,
м. Чернівці, 58001

Юридичне управління Міністерства соціальної політики розглянуло ваш лист від 12.03.2014 № 4/0002423 та в межах компетенції повідомляє наступне.

Відповідно до пункту 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) однією з підстав припинення трудового договору є угода сторін. Законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.


Звільнення за угодою сторін означає, що роботодавцем та найманим працівником досягнуто спільної згоди щодо припинення трудового договору у визначений строк.

Законодавством не передбачено обов'язкового оформлення письмового документа, що ініціює звільнення (заяви працівника або повідомлення роботодавця), тому ініціатива щодо звільнення може бути висловлена працівником або роботодавцем іншій стороні усно.

У наказі (розпорядженні) про звільнення за угодою сторін зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП, дата звільнення, про яку домовлялися сторони.

Працівник фіксує свою згоду шляхом поставлення свого підпису під час ознайомлення з наказом.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони носять інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

Начальник Юридичного управління  О. Туліна

Проте, однозначно не можна погодитись з позицією Мінсоцполітики щодо способу фіксації згоди працівника у вигляді проставлення підпису про ознайомлення. Адже «ознайомлення з наказом» та «згода з наказом» – два окремих

юридично значимих факти. Їх можна було б “звести” в один документ (в даному випадку – в наказ), – наприклад, якщо би наказ містив наступне: «Ознайомлення працівника з даним наказом свідчить про його згоду на звільнення в порядку, який цим наказом визначений». В іншому випадку – наявність факту про ознайомлення з наказом не може автоматично означати факт підтвердження працівником своєї згоди на звільнення.

У зв’язку з цим, пропонуємо наступну, розширену форму наказу на звільнення працівника із займаної посади в порядку п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України:

НАКАЗ № 120/2014

«18» березня 2014 року

м. Київ

**Про звільнення працівника
із займаної посади в порядку
п. 1 ст. 36 Кодексу законів
про працю України**

НАКАЗУЮ:

Звільнити менеджера Департаменту юридичних та корпоративних послуг Іванова Івана Івановича з роботи з 11 квітня 2014 року, за угодою сторін, на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Виплатити компенсацію працівнику за 6 днів невикористаної щорічної основної відпустки. Організація виконання наказу в цій частині покладається на директора Департаменту фінансового обліку – Петрову П.П.

Керівнику відділу кадрів Департаменту юридичних та корпоративних послуг Семеновій С.С. здійснити заходи щодо внесення змін до кадрових та облікових документів.

Генеральний директор

підпис

Т.Т. Тарасов

**З наказом ознайомлений, згоди сторін досягнуто _____ І.І.Іванов
дата, підпис**

Ознайомлені:

П.П. Петрова

С.С. Семенова

Вик.: Романова 901569

Департамент юридичних
та корпоративних послуг
Компанії «Вікторія»