

Закодавча база перевірок Держпродспоживслґби у 2018 році

Нормативно – правова база перевірок Держпродспоживслґби

Закон України від 05.04.07 р. № 877-V

Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності

Закон України від 12.05.91 р. № 1023-XII

Про захист прав споживачів

Цей Закон регулює відносини між споживачами товарів, робіт і послуг та виробниками і продавцями товарів, виконавцями робіт і надавачами послуг різних форм власності, встановлює права споживачів, а також визначає механізм їх захисту та основи реалізації державної політики у сфері захисту прав споживачів

Постанова КМУ від 10.09.14 р. № 442

Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади

Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства аграрної політики та продовольства України від 11.01.18 р. № 18/14

Про затвердження форми акта, складеного за результатами проведення планового (позапланового) заходу державного нагляду (контролю) щодо додержання суб'єктом господарювання вимог законодавства у сфері захисту прав споживачів

Наказ Державної слґби України з питань безпеки харчових

продуктів та захисту споживачів від 20.12.17 р. № 1207

Про впровадження процедури відеофіксації

Затверджено Державною службою України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів від 13.03.17 р.

Методичні рекомендації фіксування процесу здійснення планового або позапланового заходу державного нагляду (контролю) засобами відеофіксації (пілотний проект)

Затверджено постановою КМУ від 15.06.06 р. № 833

Порядок провадження торговельної діяльності та правила торговельного обслуговування на ринку споживчих товарів

Затверджено наказом Міністерства економіки України від 19.04.07 р. № 104

Правила роздрібної торгівлі непродовольчими товарами

Затверджено наказом Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України від 11.07.03 р. № 185

Правила роздрібної торгівлі продовольчими товарами

Види переведення на іншу роботу

Види переведення на іншу роботу

Працівника можна перевести на іншу роботу на підприємстві. Але тільки за його згодою. Трудове законодавство допускає також

можливість переведення в іншу місцевість разом з підприємством або до іншого роботодавця. Остання процедура реалізується через звільнення тому самому або іншому підприємстві Переведення працівника на іншу постійну роботу, зазвичай, має місце за необхідності заміщення більш високої або керівної вакантної посади, для якої у працівника є необхідні освіта, досвід і кваліфікація. Частиною першою статті 32 Кодексу законів про працю України (КЗпП) передбачено такі види переведення працівників на іншу роботу: переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (далі – організація); переведення на роботу в іншу місцевість; переведення на роботу в іншу організацію. Переведення на іншу роботу в тій же організації Це доручення працівникові роботи (іншої трудової функції), яка не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, обумовленій трудовим договором (п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9). Зверніть увагу, КЗпП містить деякі (спеціальні) норми, які регулюють певні види переведень в тій же організації, зокрема, це: тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій (ст. 33 КЗпП); тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою (ст. 34 КЗпП); переведення працівників на легшу роботу за станом здоров'я (ст. 170); переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178 КЗпП). Переведення на іншу роботу в іншу місцевість. Передбачає зміну місця розташування робочого місця працівника, але трудова функція працівника, як правило, залишається без змін. Переведення працівника на роботу в іншу організацію. Допускається лише за згодою працівника (частина перша ст. 32 КЗпП) і передбачає погодження цього питання трьома сторонами. На таке переведення мають дати згоду: працівник; керівник організації, на якій працівник працює у теперішній час; керівник організації, на яку планується переведення працівника. Оскільки при такому переведенні передбачається зміна організації, в якій працює працівник, то здійснити переведення можна лише через припинення трудового

договору з попереднім роботодавцем та укладення трудового договору з майбутнім роботодавцем. У такому разі говоримо про звільнення за переведенням. Підставою для звільнення, тобто припинення трудового договору, в цьому разі є пункт 5 статті 36 КЗпП (переведення працівника, за його згодою в іншу організацію).

Джерело:

<https://www.kadrovik01.com.ua/article/8-perevedennja-na-inshu-robotu-vidi-peredbacheni-4>

Порядок ведення табеля обліку робочого часу

Порядок ведення табеля обліку робочого часу

Табель обліку робочого часу є підставою для нарахування заробітної плати працівникам, які перебувають у трудових відносинах з організацією. Також табель є важливим джерелом відомостей для заповнення багатьох форм державних статистичних спостережень. Утім, порядок складання й оформлення табелів обліку використання робочого часу законодавчо не унормовано. Нині єдиним нормативним актом, який безпосередньо стосується табеля обліку використання робочого часу, є наказ Держкомстату України від 05.12.2008 № 489 (далі – Наказ № 489), яким затверджено та введено в дію з 1 січня 2009 року типову форму № П-5 «Табель обліку використання робочого часу». Наказом № 489 визначено, що форма № П-5 має рекомендаційний характер і

складається з мінімальної кількості показників, необхідних для заповнення форм державних статистичних спостережень; за потреби форму може бути доповнено іншими показниками, необхідними для обліку робочого часу в організації. Отже, на підставі типової форми № П-5 в кожній організації має бути розроблено та затверджено власну форму табеля, яка враховуватиме специфіку роботи організації. Утім, затвердження лише форми табеля є недостатнім. Організація також має визначити порядок ведення й оформлення табелів обліку робочого часу, терміни і порядок їх подання до бухгалтерської служби організації. Реалізувати це на практиці можна шляхом розроблення й затвердження окремого внутрішнього нормативного акта організації, наприклад, Положення про табельний облік або Положення про облік використання робочого часу (далі – Положення).

Доручати ведення обліку робочого часу слід лише особам, які мають можливість регулярного контролю за перебуванням працівників на роботі. Це викликано тим, що табель має відображати фактичне використання робочого часу, а не «планове» (тобто «заплановане» графіками роботи, наказами про відпустки, відрядження або «дозволене» листками непрацездатності, довідками тощо). Особами, які мають можливість регулярного контролю за перебуванням працівників на роботі, як правило, є керівники структурних підрозділів або їхні заступники. У великих організаціях функцію ведення табелів здебільшого виконують табельники. Часто ці працівники входять до складу кадрової служби, але порядок їх роботи, робочі місця визначаються так, щоб вони мали можливість контролювати прихід/ухід «контрольованих» працівників: на роботу чи з роботи, на перерву або з перерви. Нерідко функцію зі складання табелів покладають на одного з працівників кадрової служби (інспектора з кадрів, менеджера з персоналу, начальника відділу кадрів тощо). Проте цей варіант доречний лише у таких випадках: організація має невелику чисельність персоналу і всі працівники зосереджені в одному приміщенні, що дає можливість «табельнику» постійно контролювати додержання

працівниками трудової дисципліни; в організації запроваджено систему щоденного «інформування» про присутність/відсутність працівників на робочих місцях, запізнення, передчасне залишення роботи (наприклад, відповідна інформація, засвідчена особистим підписом керівника підрозділу, щоденно подається особі, відповідальній за облік використання робочого часу, або при складанні табелів використовуються відомості, отримані з системи електронного обліку приходу/уходу працівників). В інших випадках кадровику досить важко контролювати присутність працівників на робочих місцях, а отже, цілком імовірні помилки в табелях, і відповідно, в нарахуванні заробітної плати. Систему присвоєння та використання табельних номерів кожна організація розробляє самостійно і закріплює в Положенні. Табельні номери можуть, наприклад, збігатися з порядковими номерами в Журналі реєстрації прийнятих працівників чи присвоюватися за системою, розробленою за іншими принципами. Деякі організації як табельні номери використовують ідентифікаційні номери осіб, але варто зауважити, що табельними номерами, які складаються з великої кількості цифр, дуже складно користуватися. Також, за потреби, у Положенні можна передбачити порядок заміни табельного номера у разі переведення працівника на іншу посаду або до іншого структурного підрозділу. Положення про облік використання робочого часу має узгоджуватися з іншими внутрішніми актами організації Норми, які встановлено Положенням, не повинні суперечити чинному законодавству та мають узгоджуватися з нормами всіх інших внутрішніх нормативних актів організації. Приклад Якщо Положенням обов'язки з ведення та оформлення табелів покладаються на певних працівників, то про це має бути зазначено в їх посадових (робочих) інструкціях. Якщо в Положенні визначено особливий порядок обліку робочого часу певних категорій працівників, то в посадових інструкціях цих працівників має бути викладено відповідний порядок організації їхньої праці, робочого часу, звітності тощо. Типову форму № П-5 слід адаптувати під потреби організації Типову форму табелю № П-5, затверджену Наказом № 489, доцільно відредагувати відповідно до потреб організації. Для

організації, де структурні підрозділи або працівники певних категорій працюють за різними режимами та графіками, можна затвердити декілька варіантів табелів. У цьому випадку варто ввести для кожного виду табеля власний індекс, а в Положенні визначити, який саме табель має використовувати кожний структурний підрозділ. Затвердження Положення про облік використання робочого часу Положення та форму (форми) табеля доцільно затверджувати наказом керівника організації. У цьому наказі також необхідно визначити строки введення Положення в дію, порядок ознайомлення з Положенням осіб, відповідальних за ведення обліку використання робочого часу.

Джерело:

<https://www.kadrovik01.com.ua/article/3933-poryadok-vedennya-tabelya-oblku-robochogo-chasu>

Заповнення табеля при підсумованому обліку робочого часу

Заповнення табеля при підсумованому обліку робочого часу

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва не може бути додержана встановлена для такої

категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин. Порядок організації підсумованого обліку робочого часу в організаціях визначений у Методичних рекомендаціях щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Мінпраці України від 19.04.2006 № 138.

У таблиці має бути відображено фактичну тривалість відпрацьованого робочого часу за кожний робочий день (зміну) за графіком роботи конкретного працівника. Якщо робоча зміна є перехідною, тобто починається однієї доби, а закінчується іншої, то робочий час однієї зміни відображають у таблиці двома частинами: кількість фактично відпрацьованих годин за кожну добу окремо. При заповненні таблиця за поточний місяць не слід забувати про робочі години, які переходять з попереднього місяця, тобто відпрацьовані години зміни, що почалася в останній день попереднього місяця.

Обов'язкові медогляди

Обов'язкові медогляди

Згідно з ст. 169 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на

важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Перелік професій, працівники яких підлягають медичному огляду, термін і порядок його проведення встановлюються **за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.**

Слід наголосити, що працівники підприємств харчової промисловості, громадського харчування і торгівлі, водопровідних споруд, лікувально-профілактичних, дошкільних і навчально-виховних закладів, об'єктів комунально-побутового обслуговування, інших підприємств, установ, організацій, професійна чи інша діяльність яких пов'язана з обслуговуванням населення і може спричинити поширення інфекційних захворювань, виникнення харчових отруєнь **повинні обов'язково проходити попередні (до прийняття на роботу) і періодичні медичні огляди** (ч. 2 ст. 26 Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994 №4004-XII).

Роботодавець згідно з чинним законодавством відповідає за організацію і своєчасність проходження працівниками обов'язкових медичних оглядів і допуск їх до роботи без необхідного медичного висновку (ч. 4 ст. 26 вищевказаного Закону).

Працівників, які без поважних причин не пройшли у встановлений термін обов'язковий медичний огляд у повному обсязі, **відсторонюють від роботи й можуть притягти до дисциплінарної відповідальності** (ч. 5 ст. 26 вищевказаного Закону).