

Червень '15



ПРИЙНЯТТЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТУ ЗА НОВИМИ ПРАВИЛАМИ

27 червня 2015р. набула чинності Постанова КМУ від 17.06.2015 р. № 413, якою затверджена форма повідомлення про прийняття працівника на роботу, яка прийнята на виконання вимог нової редакції ст. 24 Кодексу законів про працю.



ПРАВОЧИН
АДВОКАТСЬКА КОМПАНІЯ

ЗАКОНОДАВСТВО ДО ВНЕСЕННЯ ЗМІН

Відповідно до попередньої редакції ст. 24 Кодексу законів про працю укладення трудового договору було можливим шляхом оформлення наказу чи розпорядження керівника про зарахування працівника на роботу, при чому форма могла бути як усна, так і письмова. Більш того, трудовий договір вважався укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

З 01.01.2015 року ст. 24 КЗпП набула нового змісту:

- Видалена норма, яка дозволяє допускати працівника до роботи без наказу чи розпорядження.
- З'явилась нова вимога щодо укладання трудового договору та допуску працівника на роботу, а саме:

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та з відповідним повідомленням фіскальної служби.

ЩО ЗМІНИЛОСЬ І ЯК ПРИЙМАТИ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТУ?

Процедура прийому на роботу ускладнилась і з 27.06.2015 року роботодавець має діяти за наступним алгоритмом:

1. Складання Повідомлення за відповідною формою, затвердженою Постановою КМУ від 17.06.2015 р. № 413
2. Обрання оптимального способу подачі Повідомлення:
 - засобами електронного зв'язку з використанням електронного цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;
 - на паперових носіях разом з копією в електронній формі;
 - на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

3. Подання керівником або безпосередньо працівником Повідомлення до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем основної реєстрації і сплати ЄСВ. У Законі не міститься чіткого визначення періоду часу (за день, за два), протягом якого можна подавати повідомлення, головне, щоб воно було здійснене до фактичного допуску працівника до роботи. В принципі це не виключає і подачі такого повідомлення в день укладення трудового договору.
4. Інформація, що подається, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону про ЄСВ.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Згідно із ст. 265 КЗпП неповідомлення ДФСУ про прийняття працівника на роботу є «порушенням інших вимог трудового законодавства» і тягне за собою штраф у розмірі мінімальної заробітної плати (1218 грн.). Штрафи може накласти лише інспекція з праці, не ДФС.

З будь-яких питань, що пов'язані із цим текстом, прохання звертатися за електронною адресою: info@pravochin.com.ua



Олена Ковальчук

Молодший юрист
АК «Правочин»

Центральний офіс
вул. Микільсько-Слобідська, 2-В, офіс 4
м. Київ, Україна, 02002
Ел. пошта: info@pravochin.com.ua
Телефон: +38 044 541-07-41; 541-07-42
Факс: +380 44 496-55-49
Наші сторінки в соціальних мережах

