



UCMS GROUP

Выпуск №3

8 лютого 2021

## Зміст:

1.	Мінюст перевірятиме факти неподання інформації про кінцевих бенефіціарів	3
2.	Карантин в Україні продовжать до 30 квітня	3
3.	У КЗпП з'являться правила дистанційної та надомної роботи: коментар до законопроекту	3
4.	В Україні впровадять електронні трудові книжки: прийнято закон	7
5.	До 8 лютого (включно) юрособи мають подати звіт про борги зі зарплати	7
6.	Вичерпний перелік доходів, за затримку яких платиться компенсація: прийнято закон	8

## 1. Мінюст перевірятиме факти неподання інформації про кінцевих бенефіціарів

Починаючи із 22.01.2021 року діють зміни до Порядку здійснення Міністерством юстиції контролю за діяльністю у сфері державної реєстрації речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень і державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань. Їх внесено постановою КМУ від 20.01.2021 р. № 34.

Уряд доповнив, що контроль за діяльністю у сфері держреєстрації здійснюється також шляхом:

- спецперевірки діяльності держреєстратора в реєстрах щодо осіб, які до призначення на посаду держреєстратора або на іншу посаду, що передбачає виконання функцій держреєстратора (далі - посада державного реєстратора), перебували на посаді держреєстратора в іншого суб'єкта держреєстрації;
- тестування на знання законодавства у сфері держреєстрації осіб, які мають намір виконувати функції держреєстратора та не перебували на посаді держреєстратора у певного суб'єкта держреєстрації.

Детально вписана і сама процедура спецперевірки держреєстраторів.

Водночас серед змін до вказаного Порядку також передбачали, що при виявленні під час контролю за діяльністю у сфері держреєстрації фактів неподання юрособою держреєстратору інформації про кінцевого бенефіціарного власника юрособи Мін'юст рекомендованим листом інформує про це керівника відповідної юрособи або особу, уповноважену діяти від імені такої юрособи (виконавчого органу). У такому листі буде вимога звернутись такій особі у місячний строк до Мін'юсту для складення протоколу про адміністративне правопорушення, передбачене ч. 6 ст. 16611 КУАП.

**Увага!** Подання відомостей про кінцевого бенефіціарного власника юридичної особи вперше, відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань», очікуватиметься у 2021 році після прийняття зазначеного нормативно-правового акта.

## 2. Карантин в Україні продовжать до 30 квітня

Денис Шмигаль заявив, що карантин в Україні продовжать до 30 квітня, і скоріш за все, це — не кінцевий термін

"Карантин будемо продовжувати до 30 квітня, але...скоріш за все, це, на жаль, не кінцева дата, коли карантин буде завершений, скоріш за все, він буде продовжуватись в тій чи іншій формі", - сказав Шмигаль.

Він зауважив, що умови карантину можуть змінюватися, зокрема може відбуватися пом'якшення та перехід до адаптивної форми карантину.

## 3. У КЗпП з'являться правила дистанційної та надомної роботи: коментар до законопроекту

4 лютого ВРУ прийняла у II читанні законопроект №4051 щодо запровадження двох самостійних видів (форм) роботи – дистанційної та надомної. Для цього у КЗпП вводяться дві нові статті:

- Стаття 60-1 «Надомна робота»
- Стаття 60-2 «Дистанційна робота».

Крім цього, Законом №4051 вносяться зміни до таких норм законодавства:

- Стаття 24 КЗпП «Укладення трудового договору»
- Стаття 29 КЗпП «Обов'язок власника або уповноваженого ним органу проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце»
- Стаття 60 КЗпП «Гнучкий режим робочого часу»

- Стаття 134 КЗпП «Випадки повної матеріальної відповідальності»
- Стаття 135-1 КЗпП «Письмові договори про повну матеріальну відповідальність»
- Стаття 5 Закону про охорону праці «Права на охорону праці під час укладання трудового договору»
  - Стаття 13 Закону про охорону праці «Управління охороною праці та обов'язки роботодавця»
  - Стаття 14 Закону про охорону праці «Обов'язки працівника щодо додержання вимог нормативно-правових актів з охорони праці»

### Надомна робота

Відтепер будемо мати два різні поняття дистанційна та надомна робота. Так, це різні форми праці.

Надомна робота – це така форма організації праці, коли оплачувана робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших заздалегідь обраних ним приміщеннях, які характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, потрібної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими або робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про надомну роботу.

При надомній роботі на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи та організації, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи покладається на роботодавця якщо інше не передбачено трудовим договором.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про надомну роботу може встановлюватися у наказі роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу у письмовій формі. У такому випадку норми ч. 3 ст. 32 КЗпП не застосовуються.

Головна риса надомної роботи: при виконанні надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу.

Працівник у разі неможливості виконувати роботу на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочих дні до такої зміни у спосіб визначений трудовим договором про надомну працю. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

До початка роботи за укладеним трудовим договором про надомну роботу роботодавець зобов'язаний:

- роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і

компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору.

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Роботодавець зобов'язаний вести облік усіх працівників, яким вони надають роботу на дому, окремо жінок і чоловіків, а також реєстраційні листи робочих завдань, доручених працівникові, із зазначенням:

- часу, відведеного для виконання завдань;
- тарифних ставок оплати праці;
- витрат, що виникли у працівника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації;
- будь-яких утримань із заробітної плати, проведених відповідно до національного законодавства;
- належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом із датою проведеної виплати.

Копія реєстраційного листа має надаватися працівникові, що працює поза виробничими або робочими приміщеннями роботодавця.

Організація трудових процесів поза виробничими або робочими приміщеннями роботодавця, допускається лише для осіб, які мають потрібні житлово-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт.

Житлово-побутові умови обстежують представники роботодавця за участю профспілкового органу, а у відповідних випадках – і представників санітарного й пожежного нагляду.

### **Дистанційна робота**

Дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну роботу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу у письмовій формі. У такому випадку норми ч. 3 ст. 32 КЗпП не застосовуються.

Отже, головна риса дистанційної роботи: при виконанні дистанційної роботи працівник самостійно обирає власне робоче місце та персонально відповідає за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на ньому.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці і протипожежної охорони в межах використання працівниками обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Такі інструктажі (навчання) можуть бути проведені дистанційно із використанням сучасних

інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку. В такому випадку підтвердження про проведення інструктажів (навчання) допускається шляхом обміну електронними документами між роботодавцем та працівником.

При дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. Але, як і для інших працівників, загальна тривалість робочого часу працівника-дистанційника не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП.

За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може одночасно поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця.

Особливості поєднання дистанційної роботи із роботою у приміщеннях чи на території роботодавця визначаються в трудовому договорі про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації і іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати компенсації за використання належних працівникам або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У випадку відсутності відповідного положення у трудовому договорі, забезпечення засобами роботи, пов'язаними з інформаційно-комунікаційними технологіями, які використовує працівник, покладається на роботодавця, який забезпечує відповідне встановлення та технічне обслуговування, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівникові, який виконує дистанційну роботу має бути забезпечено гарантований період вільного часу для відпочинку (період відключення), при якому працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, що не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни.

Працівник зможе вимагати від роботодавця тимчасовий, строком до 2-х місяців, перехід на дистанційну роботу у випадку, якщо на робочому місці щодо нього було вчинено дії, що містять ознаки дискримінації.

При цьому роботодавець може відмовити працівникові у такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не сумісне з виконуваною діяльністю та трудовою функцією працівника, а також якщо працівник не навів фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інше насильство мали місце.

Працівник, який має дитину віком до 3 років, або здійснює догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку може виконувати свою діяльність на умовах дистанційної роботи, якщо це сумісно з виконуваною діяльністю, а роботодавець має для цього ресурси та засоби.

### **Матеріальна відповідальність надомника і «дистанційника»**

Відповідно до змін в КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини роботодавцю-юрособі у випадках, коли шкоди, завданою нестачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за договором про дистанційну або надомну роботу.

У разі звільнення працівника та неповернення наданого у користування обладнання та засобів, їх балансова вартість відраховується із сум, належних працівнику при звільненні відповідно до наказу роботодавця.

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено роботодавцем-юрособою з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які виконують роботу за трудовим договором про дистанційну або надомну роботу та користуються обладнанням і засобами роботодавця, наданими їм для виконання роботи.

### **Гнучкий режим робочого часу в законопроекті**

Гнучкий режим робочого часу тепер називатиметься режимом праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня.

Такий режим праці буде встановлюватися за письмовим взаємним погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності на визначений строк або безстроково, як при прийнятті на роботу, так і згодом.

Втім, старе правило, що порядок та умови застосування ГРРЧ мають бути визначені у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі, теж можна буде застосовувати. Адже про факт взаємної згоди може свідчити не тільки заява + наказ, або трудовий договір, який підписали директор та працівник, а і правила трудового розпорядку, із якими працівника знайомлять при прийомі на роботу під розпис, або колективний договір, який підписується обома сторонами – директором від імені підприємства-роботодавця і трудовим колективом, або його уповноваженим працівником.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом встановленого облікового періоду.

Отже, під час встановлення ГРРЧ необхідно буде визначити та окреслити обліковий період. Чіткого визначення облікового періоду в нормах законодавства немає, мовчить про це і коментований законопроект. Але у Методичних рекомендаціях №359 говориться про застосування підсумованого обліку робочого часу.

У разі письмового погодження між працівником роботодавцем не залежно від форми власності роботодавець, виходячи з структури робочого дня та встановленого облікового періоду кожного окремого працівника, повинен узгодити його час роботи з роботою інших працівників, шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви на відпочинок і харчування.

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

При порушенні прийнятого гнучкого робочого часу крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень працівники можуть переводитись на загальноновстановлений режим без завчасного, двомісячного повідомлення роботодавцем про таке переведення.

## **4. В Україні впровадять електронні трудові книжки: прийнято закон**

5 лютого 2021 року, Верховною Радою було прийнято в цілому урядовий проєкт Закону №3623 "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі.

Поки що остаточний текст закону не оприлюднений. Про це повідомимо додатково.

Згідно тексту законопроекту він набере чинності через три місяці з дня опублікування (крім пункту 4 цього розділу, який набере чинності з дня опублікування Закону). Таким чином, якщо Закон опублікують у лютому, то він набере чинності у травні 2021 року, крім окремої норми, яка почне діяти у лютому.

## **5. До 8 лютого (включно) юрособи мають подати звіт про борги зі зарплати**

Нагадаємо, що Держстат наказом від 21.07.2020 р. №222 затвердив нову форму статзвітності №3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці».

Вперше подавати її маємо зі звіту за січень 2021 року.

За роз'ясненням Держстату, заборгованою вважається сума, яка включає всі нарахування в грошовій і натуральній формі з фонду оплати праці, за винятком обов'язкових для всіх працівників відрахувань із заробітної плати (ПДФО, військовий збір і т.і.), строк виплати якої минув до кінця місяця, у якому вона повинна бути виплачена.

Депонована заробітна плата (зарплата, яка своєчасно не отримана з вини працівника) заборгованою не вважається.

Заборгованість із виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (рядок 2040 ф. №3-борг (місячна) – це сума своєчасно невиконаних коштів з нарахувань підприємства, установи, організації з оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, а також із нарахувань Фонду соціального страхування (уключаючи непрацездатність, пов'язану з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, яке спричинило втрату працездатності, вагітністю та пологами).

Наразі законодавством передбачено тільки адмінвідповідальність за неподання звітів до Держстату. На період карантину від цього види відповідальності СГ не звільняли.

Відповідальність за неподання звітів до Держстату або подання їх недостовірними, не в повному обсязі, не за формою чи зі запізненням передбачена ст. 186-3 КпАП.

Перше порушення протягом року коштуватиме посадовим особам підприємств від 10 до 15 н.м.д.г. (від 170 до 255 грн), а повторне – від 15 до 25 н.м.д.г. (від 255 до 425 грн).

## **6. Вичерпний перелік доходів, за затримку яких платиться компенсація: прийнято закон**

4 лютого ВРУ підтримала у II читанні законопроект про зміни до Закону про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати.

Верховною Радою України прийнято Закон «Про внесення змін до Закону України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати"» (Проект Закону зареєстровано за №3817).

Законом встановлено вичерпний перелік грошових доходів громадян, за порушення строків виплати яких проводиться компенсація втрати доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати, доповнивши його сумою індексації грошових доходів населення.

Законом уточнено, які саме доплати та інші виплати входять до пенсії як виду доходу, втрата частини якого компенсується; актуалізовано перелік фондів загальнодержавного обов'язкового соціального страхування України, кошти яких використовуються для виплати компенсації.



## Випуск підготовлений методологами Академії UCMS GROUP

UCMS Group надає послуги аутсорсингу розрахунку заробітної плати, кадрового діловодства, бухгалтерського обліку, а також юридичний і податковий консалтинг на ринку України.

Академія - центр компетенцій UCMS GROUP, який об'єднує методологів і консультантів з розрахунку заробітної плати, кадрового діловодства, бухгалтерського та податкового обліку, а також практикуючих юристів з трудового та податкового права.

Місія Академії - активне сприяння професійному розвитку співробітників, створення середовища для зростання висококваліфікованих фахівців всередині компанії, формування єдиного підходу до роботи з клієнтом з метою безперервного підвищення якості послуг, що надаються.

Спільно з департаментом внутрішнього аудиту UCMS GROUP експерти Академії надають консультаційні послуги, кадрові та бухгалтерські аудити, а також зовнішнє навчання співробітників клієнтів.

ЯКЩО У ВАС Є ПИТАННЯ ЧИ ПРОПОЗИЦІЇ, ПИШІТЬ НА [info.ua@ucmsgroup.com.ua](mailto:info.ua@ucmsgroup.com.ua)

