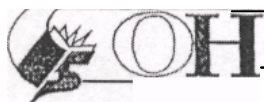


1. Пропозиції до пенсійного законодавства
2. Юридичний відділ ЦК Профспілки
3. Роботодавці при вивільненні працівників мають дотримуватися законодавчих вимог

Пропозиції до пенсійного законодавства



ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ
ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛЬВІВСЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

пр. Шевченка, 7, м. Львів, 79005, тел. 235-70-82, факс 235-70-70
e-mail: profspilkaosvity@litech.net, web-сторінка: profspilkaosvity.org.ua

Р/р №26009000002998 в ПАТ «Укрсоцбанк», МФО 300023, код ЗКПО 02607769

11.09.2017 № 193 на № _____ від _____

Кабінету Міністрів України

Народним депутатам України

Міністерству соціальної політики України

Комітету з питань соціальної політики, зайнятості
та пенсійного забезпечення Верховної Ради України

Верховною Радою України 13.07.2017 прийнято в першому читанні проект Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій" (реєстр. №6614 від 22.06.2017), яким започатковується пенсійна реформа в Україні.

Урядом пропонується, внаслідок пенсійної реформи здійснити «осучаснення пенсій» з 1 жовтня 2017 року для значної кількості пенсіонерів, яке Львівська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України повністю підтримує. Реальне осучаснення пенсії має ліквідувати дискримінацію пенсіонерів за роком виходу на пенсію і відновити соціальну справедливість.

Однак, Львівська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України не погоджується з окремими нормами, які уряд планує запровадити при проведенні пенсійної реформи.

1. Зменшення коефіцієнта страхового стажу з 1,35 до 1,0 за кожний рік роботи призведе до зменшення розмірів нових пенсій, порівняно з тим, якби пенсії призначалися за чинними у даний час нормами законодавства. Зазначене не відповідає Конвенції №102 щодо забезпечення розміру пенсії за наявності 30 років стажу роботи у розмірі не менше 40% заробітку.

Законопроектом пропонується поступово збільшити необхідний страховий стаж з 15 до 35 років. При цьому передбачається встановити вихід на пенсію:

у 60 років – при наявності з 1 січня 2018 року стажу 25 років, який щороку збільшуватиметься на один рік до 35 років з 2028 року;
у 63 роки – при наявності стажу роботи від 15 до 25 років, який щороку збільшуватиметься на один рік і з 2028 року становитиме від 25 до 35 років;
у 65 років – починаючи з 2019 року при наявності страхового стажу від 15 до 16 років і щороку він збільшуватиметься на один рік і з 2028 року становитиме від 15 до 25 років.

Як видно, темпи збільшення тривалості страхового стажу до 25 років для призначення пенсії уже з 2018 року є досить швидкими, а підвищення до 35 років - завеликим. У зв'язку з проблемами на ринку праці у 90-х і 2000-х роках багато громадян матимуть проблеми з призначенням пенсії. Тому пропонується збільшення тривалості страхового стажу зробити більш повільними темпами, зокрема, розпочати із збільшення необхідного для призначення пенсії з 2018 року на рівні 20 років і обмежити таке збільшення 30 роками. Такі пропозиції пом'якшують негативні зміни в пенсійному забезпеченні та відповідатимуть Конвенції МОП №102, якою передбачено забезпечення пенсії при наявності 30 річного періоду сплати страхових внесків.

Львівська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України пропонує **збільшення необхідного страхового стажу для призначення пенсії розпочати не з 25, а з 20 років, збільшуючи щорічно на один рік і обмежити 30 роками.**

2. Законопроектом скасовуються пенсії за вислугу років (крім артистів) для працівників освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, працівників льотного складу авіації та інших. Разом з тим, законопроектом зберігається можливість вийти на пенсію за вислугу років для зазначених вище категорій осіб, які, на дату набрання чинності, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» вже набули вислугу років та стаж, необхідні для призначення пенсії за вислугу років. Для таких осіб пенсії за вислугу років призначатимуться за їх зверненням при дотриманні всіх умов, передбачених Законом України «Про пенсійне забезпечення».

Профспілковою стороною неодноразово наголошувалось, що до запровадження професійних пенсійних систем потрібно зберегти призначення пенсій за вислугу років для всіх категорій працівників.

Звертаємо Вашу увагу, що на сьогоднішній час законодавчими змінами і так вже суттєво погіршено право педагогічних працівників на пенсію за вислугу років, зокрема, збільшено і стаж, і вік для виходу на таку пенсію. В умовах оптимізації навчальних закладів та, відповідно, скорочення педагогічних працівників, напруженості, а, відповідно, і «професійного вигорання» педагогічних працівників, вважаємо такі наміри є несправедливими.

Львівська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України пропонує **залишити існуючі норми з призначення пенсій за вислугу років, а питання щодо подальшого реформування цієї системи розглянути під час запровадження професійних пенсійних систем.**

3. Законопроектом передбачено, що пенсії, призначені до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», з 1 жовтня 2017 року будуть

перераховуватися із застосуванням середньої заробітної плати в Україні, яка застосовується при призначенні пенсій у 2017 році – 3764,40 грн. (середня зарплата в країні за 2014-2016р.р.) із застосуванням величини оцінки одного року страхового стажу у розмірі 1,0 %. У разі, коли внаслідок перерахунку розмір пенсії зменшується, пенсія виплачується в раніше встановленому розмірі.

Львівська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України пропонує **при осучасненні пенсій з 1 жовтня 2017 року застосовувати середню заробітну плату в Україні, з якої сплачено страхові внески, обчислену як середній показник за 2014, 2015 та 2016 роки (3764,40грн.) із застосуванням величини оцінки одного року страхового стажу у розмірі 1,35%.**

4. Законопроектом передбачається, що у 2018 - 2020 роках підвищення призначених пенсій буде за рішенням Кабінету Міністрів України з урахуванням фінансових можливостей бюджету Пенсійного фонду України.

Починаючи з 2021 року пенсії щороку підвищуватимуться з урахуванням 50% показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50% показника зростання середньої заробітної плати, з якої сплачено страхові внески за три календарні роки, що передують року, в якому проводиться збільшення, порівняно з трьома календарними роками, що передують року, попереднього від року, в якому проводиться збільшення. Розмір, дата та порядок такого збільшення визначатимуться у межах бюджету Пенсійного фонду за рішенням Кабінету Міністрів України.

Львівська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України пропонує **запровадити щорічне підвищення пенсій на 50% росту середньої заробітної плати в країні за попередні 3 роки та на 50 % індексу споживчих цін в попередньому році не з 2021 року, а з 2018 року.**

Конституція України передбачає право громадян на соціальний захист у старості і декларує гарантії отримання пенсій та інших видів соціальних виплат, які мають забезпечувати достойний рівень життя. Якість життя більшості пересічних пенсіонерів в Україні далека не тільки від комфортного та бажаного, але й просто від задовільного рівня.

Просимо врахувати наші пропозиції.

Голова Львівської обласної
організації профспілки
працівників освіти і науки України



М. Яцейко

Юридичний відділ ЦК Профспілки

Вирішення існуючих проблем в пенсійному забезпеченні – є вкрай важливим для нашого суспільства. І про це постійно наголошує профспілкова сторона у своїх зверненнях, вимогах до вищих державних органів. Про це заявив в.о. Голови Федерації профспілок України, заступник Голови ФПУ Володимир Саєнко під час свого виступу на засіданні круглого столу «Урядова пенсійна реформа – перший крок на шляху побудови сучасного пенсійного забезпечення в Україні», у роботі якого взяв участь Прем'єр-міністр України Володимир Гройсман, Голова профільного парламентського Комітету Людмила Денісова, міністр соціальної політики України Андрій Рева, народні депутати, представники громадських організацій, наукових кіл, експерти.

«Законопроект № 6614 розглядався членськими організаціями Федерації профспілок, двічі на засіданні Спільного представницького органу об'єднань профспілок, наголосив Володимир Саєнко. - Відповідні висновки надсилалися до Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Мінсоцполітики. Також від СПО об'єднань профспілок надіслано до Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення пропозиції для врахування при доопрацюванні законопроекту до розгляду його у другому читанні».

Представник профспілок зазначив, що сьогодні в пенсійному забезпеченні критичний стан. Більшість пенсіонерів знаходиться поза межею бідності, більше 80% отримує пенсії менше реального прожиткового мінімуму, визначеного для непрацездатних громадян. Розміри пенсій, призначених у різні роки, вже втричі різняться між собою. Є інші проблеми, які потребують вирішення. Тому, підкреслив він, ми підтримуємо законодавчі пропозиції щодо осучаснення пенсій з 1 жовтня 2017 року, відновлення з 1 жовтня виплати пенсій працюючим пенсіонерам у повному розмірі, заміни механізму відшкодування пільгових пенсій на сплату роботодавцями підвищеного розміру єдиного соціального внеску, продовження звільнення Пенсійного фонду від невластивих видатків, інші пропозиції з удосконалення окремих норм з призначення та перерахунку пенсій.

Разом з тим, заявив Володимир Саєнко, у законопроекті містяться окремі норми, до яких профспілки висловили застереження. Він назвав основні з них та профспілкові пропозиції з кожного пункту.

«1. Щодо зменшення коефіцієнту страхового стажу з 1,35 до 1,0.

Насамперед слід зазначити, що запропоноване не відповідає Конвенції МОП № 102 щодо забезпечення розміру пенсії за наявності 30 років стажу роботи у розмірі не менше 40% заробітку, на що звертали увагу і експерти МОП. Таке зменшення коефіцієнта в першу чергу погіршить умови обчислення пенсій, які призначатимуться з 2018 року, порівняно з тим, якби пенсії призначались за нормами чинного законодавства. Потрібно врахувати, що у нас заробітну плату на рівні середньої по країні і нижче отримує біля 70% всіх працюючих. У нас зараз дуже низький рівень пенсій. Якщо у 2009 році коефіцієнт заміщення становив більше 56%, то зараз 30%. Зменшення розміру коефіцієнта страхового стажу з 1,35 до 1,0% - зрозуміло, що не покращить цієї ситуації.

Пропозиції профспілок.

1. Для перерахунку раніше призначених пенсій залишити коефіцієнт страхового стажу 1,35%.

2. З метою зацікавлення особи в напрацюванні необхідного стажу для призначення пенсії та детінізації зайнятості ми запропонувати встановлення поступово з 2021 року диференційованої шкали тривалості зазначеного стажу, при цьому дотримуючись положення щодо забезпечення пенсії за 30 років стажу не менше 40% заробітку:

при страховому стажі від 15 років до 25 років – 1,0;

при страховому стажі від 25 років до 30 років – 1,2;

при страховому стажі 30 років і більше – 1,35.

2. Щодо збільшення тривалості страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком, з 15 до 35 років.

У цілому немає заперечень щодо збільшення тривалості страхового стажу, необхідного для призначення пенсій. Проте підвищення страхового стажу до 35 років є завеликим. На сьогодні середня тривалість стажу у пенсіонерів становить 36 років. Оскільки за період після 01.01.2004 до страхового стажу зараховуються лише періоди, за які сплачено єдиний внесок, та з огляду на стан ринку праці, проблеми з працевлаштуванням осіб, запропоноване призведе до зниження середньої тривалості страхового стажу. Конвенція МОП №102 передбачає забезпечення пенсії при наявності саме 30-річного періоду сплати страхових внесків.

Пропозиції профспілок: Ми запропонували збільшувати страховий стаж більш повільними темпами, зокрема розпочати із збільшення необхідного для призначення пенсії з 2018 року не з 25, а з 20 років і обмежити таке збільшення 30 роками. Такі пропозиції пом'якшують негативні зміни в пенсійному

забезпеченні та відповідатимуть Конвенції МОП №102 щодо забезпечення пенсії при наявності 30 річного періоду сплати страхових внесків.

3. Законопроектом передбачається щорічне підвищення пенсій на 50% росту зарплати за попередні 3 роки та на 50 % індексу споживчих цін в попередньому році. Зазначена норма підтримується профспілковою стороною. Але цю норму потрібно запроваджувати не з 2021 року, як визначено законопроектом, а ми пропонуємо впровадити уже з 2018 року (або можливо з 2019 року), але не з 2021 року. Інакше ми знову прийдемо, до зростання розриву у розмірах пенсій, призначених у різні роки.

4. Щодо скасування пенсій за вислугу років для працівників освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, працівників льотного складу авіації та інших.

Пропозиції профспілок. Вилучити із законопроекту норми, які стосуються ліквідації пенсій за вислугу років, а питання щодо подальшого реформування цієї системи розглянути під час запровадження професійних пенсійних систем. Адже у шестимісячний строк із дня опублікування цього Закону доручено Кабінету Міністрів України підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України законопроект щодо запровадження професійної пенсійної системи».

Володимир Саєнко проінформував і про інші принципову пропозиції ФПУ, серед яких: не скасовувати індексацію пенсій і щомісячних страхових виплат потерпілим на виробництві відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», залишити існуючі норми щодо можливості одночасного отримання потерпілими на виробництві (їх сім'ям) пенсії по інвалідності (по втраті годувальника) і щомісячної страхової виплати (законопроектом передбачається здійснення лише однієї виплати на вибір особи); залишити норми щодо дострокового виходу на пенсію жінкам, які працюють у сільськогосподарському виробництві та виховали п'ятеро і більше дітей, - незалежно від віку і трудового стажу, в порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

«Профспілкова сторона наполягає на тому, щоб Уряд, народні депутати України прислухалися до цих пропозицій і врахували їх при доопрацюванні законопроекту», - наголосив Володимир Саєнко.

Під час круглого столу було обговорено актуальні питання пенсійної реформи, запропоновано конкретні, конструктивні шляхи її вдосконалення.

Прес-центр ФПУ

Роботодавці при вивільненні працівників мають дотримуватися законодавчих вимог

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу Законів про працю України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом в разі скорочення чисельності або штату працівників.

Державна служба України з питань праці роз'яснила деякі питання про законодавчі вимоги, яких має дотримуватися роботодавець у разі прийняття такого рішення та про відповідальність у випадку їх невиконання. Звернення до профспілки щодо проведення консультацій з питань скорочення чисельності або штату працівників

Згідно зі статтею 49-4 КЗпП та статтею 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець не пізніше як за 3 місяці до намічуваних звільнень з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації повинен надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо заходів по звільненню працівників та провести з ними консультації, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Визначення переважного права на залишення на роботі у разі скорочення чисельності працівників

На підставі змін, які передбачаються в штатному розписі, визначаються конкретні працівники, які підлягають звільненню. При визначенні працівників, які підлягають звільненню, необхідно враховувати переважне право на залишення на роботі, яке надається працівникам із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці, що визначено статтею 42 КЗпП.

При визначенні переважного права на залишення на роботі слід враховувати пільгові категорії громадян, звільнення яких з ініціативи роботодавця заборонене. Згідно статті 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які

мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Попередження працівників про можливе скорочення чисельності або штату працівників та пропонування іншої роботи.

Відповідно до вимог статті 49-2 КЗпП про звільнення у зв'язку з скороченням чисельності або штату на підприємстві, в установі, організації працівники попереджаються не пізніше ніж за 2 місяці.

Одночасно з попередженням про звільнення роботодавець пропонує працівникам іншу роботу на тому ж підприємстві.

У першу чергу пропонується робота за відповідною спеціальністю, а у випадку відсутності — інша робота (як вакантна посада, що відповідає кваліфікації працівника, так і вакантна посада, що передбачає виконання роботи більш низької кваліфікації або з нижчим рівнем оплати праці), яку працівник може виконувати з урахуванням стану здоров'я.

З пропозицією про переведення роботодавець має звертатися до працівника не лише при попередженні про наступне звільнення, але й протягом усього строку попередження, якщо на підприємстві з'являються нові вакансії (наприклад, при звільненні працівників інших категорій).

При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Повідомлення Державної служби зайнятості України про заплановане масове вивільнення.

Частиною третьою статті 49-2 КЗпП визначено, що у разі якщо вивільнення є масовим відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Відповідно до ст. 48, п. 4 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про: заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи,

організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання за два місяці до вивільнення.

Наказом Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 317 затверджено Порядок подання форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці». Інформація подається не пізніше ніж за два місяці до вивільнення працівників до територіального органу Державної служби зайнятості України за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Звернення до первинної профспілкової організації (профспілкового представника) щодо скорочення чисельності або штату працівників.

Статтею 43 КЗпП визначено, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) ст. 40 цього Кодексу може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Важливим для профспілки є дотримання п'ятнадцятиденного строку розгляду подання роботодавця, як це передбачено частини 1 статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Необхідно також дотримуватися вимог вказаної статті та частини 5 статті 43 КЗпП, якими встановлено, що профспілковий орган повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору (частина 5 статті 43 КЗпП).

Звільнення працівника, видача йому трудової книжки та проведення розрахунку.

Звільнення працівників повинно відбуватись не раніше закінчення двомісячного попереджувального строку.

За наявності згоди працівника (заяви про скорочення строку попередження) його звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України до закінчення двомісячного строку є правомірним. Інше тлумачення означає обмеження встановлених статтею 43 Конституції України прав попередженого про звільнення працівника, який знайшов нове місце роботи, а також щодо вільного вибору роботи та заборони використання примусової праці.

У день звільнення працівнику видається належно оформлена трудова книжка та копія наказу про звільнення (стаття 47 КЗпП).

Відповідно до ст. 44 КЗпП при припиненні трудового договору згідно п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, (у тому числі грошової компенсації за всі невикористані ним дні щорічної відпустки згідно статті 38 КЗпП України та вихідної допомоги згідно статті 44 КЗпП), провадиться в день звільнення згідно статті 116 КЗпП.

Відповідно до статті 265 КЗпП посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством, зокрема, шляхом накладення штрафу інспекторами праці Держпраці.