

Таким чином, потребує вдосконалення тарифне регулювання заробітної плати на підприємствах України. Одним з основних таких напрямків є запровадження єдиної гнучкої тарифної системи, яка буде охоплювати в комплексі два нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи — запровадження єдиної тарифної сітки і введення системи гнучких тарифних ставок. Наступний напрямок удосконалення діючої тарифної системи полягає в подальшому створенні єдиних уніфікованих умов оплати праці всіх категорій працівників та впровадження безтарифної системи оплати праці.

### **Список використаних джерел:**

1. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 93. – Ст. 45.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Трудове право України: Курс лекцій / за ред. П.Д. Пилипенка. – Львів: Вільна Україна, 1996. – 286 с.
4. Трудове право України: Підручник / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання, 2001. – 564 с.

### **Краснов Єгор Володимирович**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»*

## **ЩОДО ПИТАННЯ СКАСУВАННЯ ТРУДОВИХ КНИЖОК**

27 листопада 2015 р. Кабінетом Міністрів України на розгляд до Верховної Ради України внесено проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків № 3507 [1] (далі – законопроект).

Зазначеним законопроектом з метою скорочення витрат, пов'язаних із адмініструванням трудових книжок запропоновано внести зміни до 22 законодавчих актів, зокрема авторами законопроекту також пропонується скасувати трудові книжки.

У представленій редакції законопроекту передбачається, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний буде подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу та заяву про прийняття на основне місце роботи.

Замість трудової книжки особа подаватиме інформацію про досвід роботи за професією (посадою), наявність професійних навичок, виконувани роботи у довільній формі (резюме), а також характеристики, рекомендації та інші документи, що характеризують попередню роботу.

Законопроектом встановлюється, що облік трудової діяльності працівника здійснюватиметься в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Відповідно основним документом, що підтверджуватиме стаж роботи, буде інформація з персоніфікованих даних працівника, що підтверджує сплату внесків на соціальне страхування.

Разом з тим, у проєкті зазначається, що за період до 2004 року наявність трудового стажу може бути підтверджена трудовою книжкою.

Слід зазначити, що запропонована новація щодо скасування трудових книжок не викликала однозначного схвалення. В той же час, проєкт закону містить низку недоліків, які потребують ґрунтовного вивчення, доопрацювання та внесення обґрунтованих пропозицій щодо змін.

Відповідно до пункту другого розділу II Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України 18.06.2014 р. № 10-1 [2] до реєстру застрахованих осіб вносяться відомості про фізичних осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню відповідно до законодавства, та інформація, необхідна для обчислення і призначення страхових виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Слід зазначити, що трудова книжка і свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це два різні документи. З 2000 року в Україні запроваджено персоніфікований облік відомостей про застрахованих осіб. Натомість, в свідоцтвах про загальнообов'язкове державне соціальне страхування міститься лише інформація про сплачені внески. Доступ до цієї інформації має виключно пенсійний фонд, який використовує її для нарахування пенсій. В своє чергу, трудова книжка основний документ, що підтверджує трудову діяльність громадян, і доступ до цієї інформації має працівник кадрової служби підприємства.

Також відповідно до пункту першого розділу III зазначеного Положення інформація з реєстру застрахованих осіб використовується з додержанням вимог Закону України «Про інформацію» та «Про захист персональних даних» виключно для потреб, визначених ст. 17 Закону України «Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [3], а саме для призначення всіх видів державної соціальної допомоги та субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива та для обміну інформацією з Централізованим банком даних з проблем інвалідності.

Втім, законопроектом не передбачається внесення змін ані до Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України 18.06.2014 р. № 10-1 в частині надання доступу до реєстру роботодавцям або створення будь-яких спрощених механізмів отримання відомостей із зазначеного реєстру, ані до Закону України «Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» щодо використання відомостей, які містяться в реєстрі для цілей кадрового діловодства та оформлення трудових відносин. В свою чергу, це створить ряд проблем та незручностей як для роботодавців, так і для працівників.

Також на підприємствах значна кількість працівників працює в шкідливих умовах. Переважна більшість з них мають право на пільгову пенсію за списками № 1 та № 2. На сьогоднішній день основним документом для підтвердження пільгового стажу є трудова книжка працівника, в яку, згідно Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [4], кадрові служби вносять відповідні записи.

Крім того, на підставі довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників формуються посадові інструкції, в яких розділ «Кваліфікаційні вимоги» повинен містити норми, що стосуються освіти, освітньо-кваліфікаційних рівнів та досвіду, достатніх для повного і якісного виконання робіт за посадою. На сьогодні наявність необхідного досвіду підтверджує трудова книжка.

Також трудові книжки містять важливу інформацію про працівника. А саме, на підставі яких статей КЗпП України відбувалися звільнення з попередніх місць роботи, чи існує заборона рішенням суду певний період обіймати ту чи іншу посаду.

Перед скасуванням трудових книжок слід вирішити питання персоналізованого обліку громадян. Держреєстр загальнообов'язкового державного соціального страхування містить дані за кожним регіоном, однак не містить централізованих даних працюючих осіб в усій Україні. Тому у працівників може виникнути ряд проблем при працевлаштуванні в інших регіонах, зокрема це стосується жителів тимчасово окупованих територій та внутрішньо переміщених осіб.

За трудовими книжками також відстежується не тільки стаж, а й відзнаки працівників, стаж для пільгових пенсій. Це надійний спосіб збереження вказаної інформації.

Також у трудових книжках відображаються рішення судів про заборону займатися певним видом діяльності. Це стосується, зокрема,

суддів, прокурорів, посадових осіб, якими були вчинені корупційні правопорушення.

В той же час, проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. [5], який прийнято Верховною Радою України в першому читанні, у ст. 52 передбачає обов'язок роботодавця вносити до трудової книжки працівника записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення з роботи.

Безумовно, сьогодні постало питання про здійснення кадрового діловодства за допомогою сучасних інформаційних засобів обліку. Проте, варто звернути увагу, що будь-які нововведення повинні відбуватися поступового з послідовним внесенням змін до нормативних документів

На нашу думку, доцільним є створення окремого спеціалізованого реєстру трудової діяльності працівників, який міститиме всі відомості, що вносяться до трудових книжок, у електронній формі. При цьому необхідно також передбачити можливість вільного доступу до даного реєстру як для роботодавців (юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та ін.), так і для працівників з метою швидкого та безперешкодного отримання відомостей про трудову діяльність та їх підтвердження. Вважаємо, що скасування трудових книжок стане можливим винятково після запровадження зазначеного електронного реєстру.

### **Список використаних джерел:**

1. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення ведення кадрової роботи платниками податків № 3507 від 24.11.2015 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=57173](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57173).
2. Про затвердження Положення про реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування : постановою Правління Пенсійного фонду України від 18.06.2014 р. № 10-1 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 57. – Ст. 116.
3. Про збір та облік єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 2-3. – Ст. 11.
4. Про затвердження інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ № 58 від 29.07.1993 р.: із змінами, внесеними згідно з Наказом Мініпраці № 29 від 26.03.1996 р.; наказом Міністерства праці та соціальної політики №259 від 08.06.2001 р., № 266 від 24.09.2003 р.; наказом Міністерства соціальної політики № 748 від 08.11.2013 р. // Управління освітою. – 2014. – Жовтень (№ 18). – С. 13-24.
5. Проект Трудового кодексу України від 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).