

**Особливості діяльності суб'єктів господарювання, які надають
послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та РФ**

Розвиток сучасних та гнучких форм зайнятості набуває особливої актуальності в умовах трансформації ринку праці та розвитку нових технологій. У зв'язку із цим цікавим видається питання правового регулювання діяльності посередників із працевлаштування.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає поняття суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, як зареєстрована в установленому законом порядку юридична особа, яка провадить господарську діяльність, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, а також фізична особа - підприємець, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та/або за кордоном відповідно до цього Закону та інших актів законодавства [1]. В ст. 36 Закону України «Про зайнятість населення» виокремлюють суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні; суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном; суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців.

До послуг з посередництва у працевлаштуванні належать пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні особи, добір працівників відповідно до замовлень роботодавців (у тому числі іноземних) у межах укладених з роботодавцями договорів (контрактів).

Відповідно до даних Державної служби зайнятості суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців нараховується 1145 (станом на 25.12.2017р.) [2].

Вимоги до суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців визначаються Порядком видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, який затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 359, проте постанова набирає чинності з дня набрання чинності закону про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Сьогодні для надання послуг з посередництва у працевлаштуванні (окрім працевлаштування за кордоном) для суб'єкта господарювання достатнім є подача заяви до Державної служби зайнятості, де, серед видів економічної діяльності, визначених Класифікатором видів економічної діяльності ДК 009:2010, затвердженого наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11.10.2010 № 457, необхідно визначити при реєстрації суб'єкта господарювання відповідні коди КВЕД 78.10 Діяльність агентств працевлаштування, 78.20 Діяльність агентств тимчасового працевлаштування або 78.30 Інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами.

Відповідно до зазначеного Порядку суб'єкт господарювання - роботодавець (уповноважена ним особа) подає особисто чи надсилає рекомендованим листом з описом вкладення Державній службі зайнятості заяву про видачу дозволу (далі - заява), до якої додаються:

юридичною особою - копія установчого документа, засвідчена в установленому порядку;

фізичною особою - підприємцем, що є громадянином України, – паспорт громадянина України, іноземцем чи особою без громадянства, – паспортний документ іноземця (особи без громадянства) у разі подання заяви особисто чи копія паспорта (паспортного документа іноземця, особи без громадянства) у разі подання заяви через уповноважену особу або надсилання поштою;

проект трудового договору, який містить положення щодо можливості виконання працівником роботи в іншого роботодавця та виплати працівникові заробітної плати в розмірі не менше, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник в іншого роботодавця за виконання такої ж роботи;

копія документа, який підтверджує право уповноваженої особи представляти інтереси суб'єкта господарювання - роботодавця.

Державна служба зайнятості після надходження заяви та документів, передбачених пунктом 5 Порядку, перевіряє наявність: заборгованості суб'єкта господарювання - роботодавця із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; неспланих штрафів за порушення вимог Закону України «Про зайнятість населення» [3].

Слід відзначити, що інакшим чином врегульовано діяльність посередників з працевлаштування у Російській федерації, а саме приватних агентств зайнятості. Окремо Трудовим кодексом Російської федерації врегульовано працю працівників, які направляються тимчасово роботодавцем до інших фізичних осіб або юридичних осіб за договором про надання праці працівників (персоналу). Відповідно до ст. 341.1. Трудового кодексу РФ приватне агентство зайнятості або інша юридична особа, які відповідно до законодавства Російської Федерації про зайнятість населення в Російській Федерації вправі здійснювати діяльність з надання праці працівників (персоналу), з метою здійснення такої діяльності мають право у випадках, на умовах і в порядку, які встановлені цією главою, направляти тимчасово своїх працівників за їх згодою до фізичної особи або юридичної особи, яка не є

роботодавцями даних працівників (далі також - приймаюча сторона), для виконання працівниками визначених їх трудовими договорами трудових функцій в інтересах, під керуванням і контролем зазначених фізичної особи або юридичної особи. Умови оплати праці за трудовим договором з працівником, які направляються для роботи до приймаючої сторони за договором про надання праці працівників (персоналу), повинні бути не гірше, ніж умови оплати праці працівників приймаючої сторони, що виконують такі ж трудові функції і мають таку ж кваліфікацію [4].

З січня 2016 р. в Російській федерації набрали чинність закони, які встановлюють умови укладання договорів про тимчасове надання персоналу для приватних агентств зайнятості, а також особливості регулювання праці працівників, які працюють за такими договорами. П. 5 ст. 18.1 Закону РФ «Про зайнятість населення в Російській федерації» зазначено, порядок акредитації приватних агентств зайнятості на право здійснення діяльності з надання праці працівників (персоналу) повинен включати в себе, зокрема, порядок призупинення або відкликання акредитації, порядок ведення реєстру акредитованих приватних агентств зайнятості.

Російським законодавством до вимог акредитації приватних агентств зайнятості на право здійснення діяльності з надання праці працівників (персоналу) віднесено:

- 1) наявність статутного капіталу в розмірі не менше 1 мільйона рублів;
- 2) відсутність заборгованості зі сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів до бюджетів бюджетної системи Російської Федерації;
- 3) наявність у керівника приватного агентства зайнятості вищої освіти, а також стажу роботи в галузі працевлаштування або сприяння зайнятості населення в Російській Федерації не менше двох років за останні три роки;
- 4) відсутність у керівника приватного агентства зайнятості судимості за вчинення злочинів проти особистості або злочинів в сфері економіки [5].

Отже, сьогодні в Україні діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні не вимагає отримання ліцензії, дозволу, тощо (окрім працевлаштування за кордоном), що в окремих випадках може призвести зловживання своїми правами з боку роботодавця. Нагальним питанням залишається запровадження більш жорстких умов до посередників з працевлаштування. Важливим рішенням може стати ратифікація Україною Конвенцію МОП № 181 про приватні агентства зайнятості, одна із цілей якої полягає в тому, щоб працівники, які користуються послугами приватних агентств зайнятості, були захищені. Законодавство України про суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, перш за все, має забезпечити виконання індивідуальних та колективних прав працівників, у тому числі особистих немайнових трудових прав.

Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI – Відомості Верховної Ради – 2013– № 24– ст.243.
2. Перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців - http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id=292418
3. Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 359 // Електронний ресурс [Режим доступу]: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-%D0%BF> – Назва з екрану.
4. Трудовой кодекс Российской федерации: Закон Российской федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 // Электронный ресурс [Режим доступа]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/fa5b6283aa1d1010ab54b7dc6bb07bf34265ba87/ – Название с экрана.
5. О занятости населения в Российской федерации: Закон Российской федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) // Электронный ресурс [Режим доступа]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ - Название с экрана.

Безкровний Євген Анатолійович

*Національна академія прокуратури України,
відділ підготовки прокурорів з організації
роботи в органах прокуратури,
канд. юрид. наук, викладач*

Особливості звільнення прокурора з адміністративної посади за неналежне виконання посадових обов'язків

Статтею 19 Конституції України закріплено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Варто погодитися з Довгим О.О., що однією із найважливіших новацій Закону України «Про прокуратуру» є можливість прокурорського самоврядування брати участь у визначенні потреб кадрового забезпечення органів прокуратури [1]. Загальний порядок звільнення прокурора з адміністративної посади та припинення його повноважень на цій посаді врегульовано положенням статті 41 Закону України «Про прокуратуру».

У частині 1 наведеної правової норми Закону України «Про прокуратуру» зазначено, що звільнення прокурора з адміністративної посади, передбаченої