



Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист

ПОСАДА ПРАЦІВНИКА НЕ ВІДПОВІДАЄ КЛАСИФІКАТОРУ ПРОФЕСІЙ: ЩО ЗАГРОЖУЄ РОБОТОДАВЦЮ?

Посада кожного працівника повинна відповідати Класифікатору професій ДК 003:2010 (далі – Класифікатор). Якщо посади, на яку прийнято працівника, немає в Класифікаторі, роботодавець можуть оштрафувати. У консультації розповімо, яка відповідальність передбачена за таке порушення.

Нормативна база

Вимогу про те, що посади працівників повинні відповідати Класифікатору, закріплено в п. 2.14 Інструкції № 58. Зокрема, цією нормою встановлено, що записи в трудових книжках про найменування роботи, професії або посади здійснюють відповідно **до найменувань професій** і посад, які зазначені в Класифікаторі.



Важливо: посада працівника повинна однаково звучати в трудовій книжці, наказі про прийняття на роботу, трудовому договорі (якщо він укладався в письмовій формі) і штатному розписі.

Види відповідальності за невідповідність посад Класифікатору

Відповідальність за організацію ведення, обліку, зберігання та видачі трудових книжок покладено на керівника підприємства. За порушення порядку ведення, обліку, зберігання та видачі трудових книжок посадові особи підприємства несуть **дисциплінарну та інші види відповідальності** (п. 4 Постанови № 301).

Крім того, у разі невідповідності посад у трудовій книжці, штатному розписі, наказах, трудових договорах Класифікатору застосовується фінансова та адміністративна відповідальність (див. таблицю).

№ з/п	Порушення	Розмір штрафу	На кого накладає	Підстава
1	2	3	4	5
Фінансова відповідальність				
1	Невідповідність посад Класифікатору розцінюється як порушення інших вимог трудового законодавства (Лист № 4501)	1 МЗП (зараз це 3 723 грн.)	На роботодавця – підприємство або підприємця	Абзац восьмий ч. 2 ст. 265 КЗпП
Адміністративна відповідальність				
2	Інші порушення вимог законодавства про працю	Від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн.)	На посадових осіб підприємства або на підприємця	Ч. 1 ст. 41 КУпАП

? Хто може притягти до фінансової відповідальності?

Притягти роботодавця до фінансової відповідальності можуть **органи Держпраці** (ст. 265 КЗпП). Факт порушення може бути виявлений у ході планової та позапланової перевірок (у т. ч. інспекційної) (п. 2 Порядку № 509).

? Які строки застосування фінансових санкцій?

Строки давності для застосування фінансових санкцій законодавством не встановлено. Єдиний **нюанс**: такі штрафи можуть застосовуватися тільки за порушення, допущені **починаючи з 01.01.15 р.**, оскільки вони були введені до КЗпП саме із цієї дати. Це значить, що органи Держпраці можуть притягти роботодавця до фінансової відповідальності, тільки якщо працівника, посада якого не відповідає Класифікатору, прийнято на роботу, починаючи із цієї дати.

? Хто може притягти до адміністративної відповідальності?

Притягти до адміністративної відповідальності може виключно суд (ст. 221 КУпАП). Органи Держпраці не накладають штрафи за цією статтею, а тільки складають протоколи про таке правопорушення (ст. 255 КУпАП).

? Чи існують строки давності для притягнення до адмінвідповідальності за ст. 41 КУпАП?

Так, для застосування адміністративних штрафів встановлено строк давності (ст. 38 КУпАП):

- за разовими порушеннями – 3 місяці з моменту їх учинення;
- триваючими – 3 місяці з моменту їх виявлення.

У законодавстві не роз'яснюється поняття «триваюче правопорушення». Однак на практиці триваючими прийнято вважати правопорушення, які виявляються в ході перевірки. Ми вважаємо, що невідповідність посад працівників Класифікатору є триваючим правопорушенням. Воно перестає бути таким тільки після того, як

роботодавець приведе посаду працівника у відповідність із Класифікатором.

? Чи може працівник позбутися права на пенсію, якщо його посада була неправильно зазначена в трудовій книжці?

Ні, це **не зовсім так**. У загальному випадку для призначення пенсії важливий страховий стаж працівника. Він формується за рахунок сплати страхових внесків, незалежно від посади, яку обіймає співробітник. Однак проблеми можуть виникнути, якщо працівник мав право на пільгове пенсійне забезпечення, а його оформили на посаду, робота на якій позбавляє його цього права.

У будь-якому разі, якщо ви виявили, що посада (посади) працівників не відповідають Класифікатору, цю помилку слід обов'язково виправити. Адже навіть якщо «неправильна» посада не нашкодить працівнику при нарахуванні пенсії, це не звільняє роботодавця від фінансової та адміністративної відповідальності. До того ж правильні посади повинні бути зазначені у Звіті з ЄСВ. Як привести посаду у відповідність із Класифікатором, див. на с. 42 цього видання.

Тепер розглянемо найпоширеніші практичні ситуації, щоб розуміти, у яких випадках роботодавець можуть покарати, а в яких – не можуть.

СИТУАЦІЯ 1

У Класифікаторі є тільки посада «генеральний директор (голова, президент, інший керівник) об'єднання підприємств (асоціації, корпорації, концерну, радіокомпанії, телекомпанії, телерадіокомпанії, телерадіо-, інформаційного агентства і т. д.)» (код КП 1210.1). А в нас ТОВ (не об'єднання, концерн і т. д.), і в статуті, наказі та трудовій книжці зазначена посада «генеральний директор». Чи є це порушенням?

Вважаємо, що це не є порушенням, якщо йдеться про генерального директора підприємства (не об'єднання, концерну і т. д.), тоді підійде професійна назва роботи «Директор

(начальник, інший керівник) підприємства» (код КП 1210.1) Виходячи з назви цієї посади (варіанти назви наведено в дужках), у підприємства є право вибору. Отже, зазначення в трудовій книжці посади «генеральний директор підприємства» буде **правильним**, оскільки вона підходить під поняття «інший керівник».

СИТУАЦІЯ 2

У ТОВ є генеральний директор. Згідно зі статутом підприємства в товаристві діє колегіальний виконавчий орган. У штаті передбачено посади виконавчого директора та комерційного директора, але ці вакансії поки що не зайняті. Чи вважається це порушенням і чи потрібно перейменувати посаду генерального директора на посаду директора?

На наш погляд, це **не є порушенням**. Пояснимо відповідь докладніше.

Згідно із ч. 5 ст. 39 Закону № 2275 виконавчий орган ТОВ може бути **колегіальним**. Про це вказується в статуті, де також визначається його кількісний склад. Колегіальним виконавчим органом є дирекція, а її голова – генеральний директор, якщо статутом не передбачено інші назви.

На підставі ч. 3 ст. 64 ГК підприємство **самостійно** визначає свою організаційну структуру, установлює чисельність працівників і складає штатний розпис. Вимоги до чисельності членів колегіального виконавчого органу, а також щодо того, зайняті чи вакантні ці посади, у законодавстві не встановлені. Тому наявність генерального директора без підлеглих **не є порушенням**.

СИТУАЦІЯ 3

У директора є два заступники: заступник директора та перший заступник директора. Таких посад у Класифікаторі немає. Чи вважається це порушенням?

Ні, не вважається. У додатку В Класифікатора наведено похідні слова до професій (професійних назв робіт). Наприклад, тут є **заступник, перший, бригадний, головний, старший, молодший** і т. д. За допомогою цих похідних слів ви можете змінити найменування професії. При цьому код КП буде такий же, як і для директора підприємства – 1210.1.

СИТУАЦІЯ 4

На підприємстві є головний бухгалтер, але в нього немає підлеглих. Чи потрібно його переводити на посаду бухгалтера?

Ні, не потрібно. Якщо на підприємстві числиться один головний бухгалтер (інший керівник) без підлеглих, то за законом це **не є порушенням**. Діючим законодавством не передбачено штрафні санкції за наявність у штаті посади головного бухгалтера без бухгалтерської служби (начальника відділу кадрів без підлеглих) і т. д. або за наявність бухгалтерської служби (відділу кадрів і т. д.), у якій усі посади вакантні.

СИТУАЦІЯ 5

Працівника прийняли на посаду бухгалтера-касира. Чи є це порушенням?

Так, це **порушення**, тому що застосування подвійних назв шляхом об'єднання двох найменувань професій через дефіс Класифікатором не допускається (див. наприклад, Лист № 106). У такому випадку трудовий договір потрібно заключати з працівником по тій посаді, яка є основною.

ВИСНОВКИ



Посади працівників повинні відповідати Класифікатору. У випадку невідповідності посад у трудовій книжці, штатному розписі, наказах, трудових договорах Класифікатору застосовується два види відповідальності: фінансова – штраф у розмірі 1 МЗП (зараз це 3 723 грн.) та адміністративна – штраф у розмірі від 30 до 100 НМДГ (від 510 до 1 700 грн.).