



**МІНІСТЕРСТВО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ, ТОРГІВЛІ
ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ
(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044) 200-47-53, факс (044) 253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На № 303 від 25.11.2020

Новіков С. Л.

пров. Старомосковський, 6А, оф. 2-14
м. Харків, 61068

Про надання роз'яснення

serega_ua@yahoo.com

Шановний Сергію Львовичу!

Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України розглянуто Ваше звернення до Кабінету Міністрів України, що надійшло листом від 02.12.2020 № 41-Н-019730/20, і в межах компетенції повідомляється.

1. Відповідно до частини третьої статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Штатний розпис – це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати й посадові оклади працівників. Штатний розпис містить найменування професій (посад), чисельність персоналу й оклади для кожної професії (посади).

Розроблення штатного розпису має здійснюватися на основі внутрішніх організаційно-нормативних документів (чинна структура і чисельність, положення з оплати праці) та з урахуванням вимог нормативно-правових актів.

Слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Ця норма закону дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B040000007EB82C00D8AB8500

Підписувач Свириденко Юлія Анатоліївна

Дійсний з 03.07.2020 11:05 по 03.07.2022 11:05

Мінекономіки



3512-06/74414-09 від 16.12.2020
13:59:55

за сумісництвом.

Сумісництво визначається як виконання працівником, крім основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж чи на іншому підприємстві, в установі, організації чи у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Передумовою прийняття на роботу працівника є наявність вакантної штатної одиниці в штатному розписі за відповідною професією (посадою) з визначенням розряду (категорії).

Таким чином, прийняття на роботу працівників має відбуватись згідно зі штатним розписом та посадовим окладом, визначеним цим штатним розписом.

Враховуючи зазначене, штатним розписом мають бути передбачені всі необхідні для нормальної роботи підприємства, установи, організації посади, в тому числі посади, на яких працюють сумісники, а також вакантні посади.

2. Відповідно до статті 26 КЗпП при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Частиною другою статті 28 КЗпП передбачено, що у разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

Також пунктом 11 частини першої статті 40 КЗпП встановлено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Підстави припинення трудового договору визначені статтею 36 КЗпП, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41 КЗпП).

З огляду на викладене, оскільки в період випробування на працівників поширюється законодавство про працю, на нашу думку, з ними може бути розірваний трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу на підставі статей 40 та 41 КЗпП.

3. Відповідно до статті 139 КЗпП працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або

уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Статтею 147 КЗпП встановлено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення, як догана або звільнення.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Слід зазначити, що згідно з пунктом 22 частини першої статті 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

Захід стягнення за порушення працівником трудової дисципліни у вигляді переведення на нижче оплачувану посаду законодавством про працю не передбачений.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (частина четверта статті 149 КЗпП).

Відповідно до частини другої статті 151 КЗпП якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Ураховуючи наведене, вважаємо, що власник може своїм наказом зняти дисциплінарне стягнення в будь-який час до закінчення річного строку з дня накладення стягнення за умов не допущення працівником нового порушення трудової дисципліни, а також якщо він проявив себе як сумлінний працівник.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний характер і не встановлюють правових норм.

З повагою

Перший заступник Міністра розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України

Юлія СВИРИДЕНКО