

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ  
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс (044) 234-52-70, dsp@dsp.gov.ua

29.11.2017 № 5418 /4/4.2-ЗВ-17

На № \_\_\_\_\_

від \_\_\_\_\_

**Шкарівська І.М.**

Foi+request-28040-  
936d06f8@dostup.pravda.com.ua

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) розглянув Ваше звернення від 14.11.2017 та повідомляє.

Законом України від 23.05.2017 № 2058-VII „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо усунення бар’єрів для залучення іноземних інвестицій” внесені зміни до Закону України „Про зайнятість населення” (далі – Закон), які набрали чинності з 27.09.2017.

Відповідно до частини першої статті 42 Закону роботодавці мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Разом з тим, згідно частини третьої статті 42<sup>1</sup> Закону передбачено, що роботодавець може отримати дозвіл, за умови виплати заробітної плати у розмірі не менш як:

- 1) п’ять мінімальних заробітних плат - іноземним найманим працівникам у громадських об’єднаннях, благодійних організаціях та навчальних закладах, визначених у статтях 34, 36, 37, 39, 41, 43, 48 Закону України „Про освіту”;
- 2) десять мінімальних заробітних плат - для всіх інших категорій найманих працівників.

Вимоги до мінімальної заробітної плати не застосовуються у разі отримання дозволу на застосування праці осіб, які відносяться до особливих категорій іноземців та осіб без громадянства, які претендують на працевлаштування в Україні, зазначених у частини другій статті 42<sup>1</sup> Закону. Зауважимо, до особливих категорій іноземців та осіб без громадянства, які претендують на працевлаштування в Україні, зокрема, відносяться засновники та/або учасники, та/або бенефіціари (контролери) юридичної особи, створеної в Україні.

Водночас, відповідно до частини першої статті 42<sup>2</sup> Закону для отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства роботодавець подає до територіального органу державної служби зайнятості серед інших документів також копію проекту трудового договору (контракту) з іноземцем або особою без громадянства, посвідчену роботодавцем, а після

укладання трудового договору (контракту) згідно до отриманого дозволу, відповідно до частини четвертої статті 42<sup>7</sup> Закону, – засвідчену копію трудового договору (контракту) з відповідною оплатою праці іноземного працівника.

Разом з тим, до документів для продовження дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, передбачених пунктом 3 частини третьої статті 42<sup>2</sup> Закону, роботодавець до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, подає також документи згідно з переліком для отримання дозволу, якщо вони змінилися. Тобто подання засвідченої копії трудового договору (контракту) з іноземцем або особою без громадянства з відповідною оплатою праці іноземного працівника є обов'язковим.

Таким чином, починаючи з 27.09.2017 норми частини третьої статті 42<sup>1</sup> Закону щодо розміру заробітної плати іноземного найманого працівника є обов'язковою умовою для отримання дозволу на застосування праці такого працівника та розповсюджуються на роботодавців, які отримують дозвіл на застосування праці іноземця вперше, або після розірвання попереднього трудового договору (контракту) та укладання нового трудового договору (контракту) відповідно до отриманого дозволу, а також у разі продовження дії дозволу на застосування праці іноземного працівника.

Статтею 56 Кодексу законів про праці України (далі – КЗпП України) передбачено, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Тобто, при укладанні трудового договору з іноземцем або особою без громадянства, за умовами якого встановлено неповний робочий день або неповний робочий тиждень, відповідно до статті 56 КЗпП України, оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку з урахуванням вимог частини третьої статті 42<sup>1</sup> Закону.

Обставини, у разі виникнення яких роботодавець зобов'язаний звернутися до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, про внесення змін до дозволу передбачені статтею 42<sup>5</sup> Закону. Відповідно до пункту 3 частини другої статті 42<sup>5</sup> Закону роботодавець подає разом із заявою про внесення змін до дозволу проект трудового договору (контракту) в новій редакції або проект додаткової угоди про внесення змін до трудового договору (контракту) у разі зміни назви посади іноземця або особи без громадянства, переведення на іншу посаду в одного роботодавця у межах строку, на який видано дозвіл.

Зауважимо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Згідно вимог підпункту 1 пункту 3 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів

України від 17.06.2015 № 423 (далі – Положення № 423), основними завданнями Мінсоцполітики є забезпечення формування та реалізація державної політики у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин.

Згідно вимог підпункту 103 пункту 4 Положення № 423 Мінсоцполітики відповідно до покладених на нього завдань інформує в межах повноважень, передбачених законом, та надає роз'яснення щодо реалізації державної політики з питань, що належать до компетенції Мінсоцполітики.

Таким чином, у разі необхідності отримання додаткової інформації рекомендуємо звертатися за роз'ясненнями та рекомендаціями до Міністерства соціальної політики України.

**Директор**



**І. Дегнера**