

**ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖПРАЦІ
У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ
УПРАВЛІННЯ З ПИТАНЬ ПРАЦІ**

**Відділ з питань додержання законодавства про працю,
застрахованих осіб, зайнятість, працевлаштування інвалідів та з питань
дитячої праці у Криворізькому регіоні**

вул.Миколи Свیتالського, 1К, м.Кривий Ріг, 50042 тел. (056) 404-17-97, krog_trud_3@ukr.net

24.08.2019 № 3257-05/2019

На № _____ від _____

Малолеткова Вікторія
foi+request-52039-
8a416ac@dostup.prawda.com.ua

Про розгляд звернення

Відділ з питань додержання законодавства про працю, застрахованих осіб, зайнятість, працевлаштування інвалідів та з питань дитячої праці у Криворізькому регіоні управління з питань праці Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області (далі – Відділ), в межах наданих повноважень, розглянув Ваше звернення до Департаменту з питань праці Державної служби України з питань праці від 05.08.2019. Предметом звернення є можливе порушення законодавства про працю адміністрацією Комунального підприємства «Криворізький психоневрологічний диспансер» Дніпропетровської обласної ради» (далі – КП «Криворізький психоневрологічний диспансер» ДОР») щодо режиму роботи та оплати праці.

При розгляді конкретного звернення заявника Відділ діє в межах повноважень та виконує всі процесуальні норми діючих законів в межах своєї компетенції, тобто не виходячи за рамки своїх функцій і не підміняючи судові, інші наглядово-контролюючі органи виконавчої влади.

Відповідно до статті 19 Конституції України органи державної влади зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Статтею 259 КЗпП України встановлено, що державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку визначеному Кабінетом Міністрів України.

Такий порядок затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 р. № 295 «Про деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (надалі – Постанова № 295).

Проте, Шостим апеляційним адміністративним судом постановою від 14.05.2019 (судова справа № 826/8917/17) визнано не чинною Постанову № 295.

З метою розгляду звернення по суті до КП «Криворізький психоневрологічний диспансер» ДОР» було скеровано лист-запит за № 348 від 14.08.2019 щодо надання необхідної інформації стосовно суті звернення. Однак, КП «Криворізький психоневрологічний диспансер» ДОР» не надано повного пакету документів, які розкривають питання порушені у Вашому зверненні.

В той же час, інформуємо, що згідно зі ст. 61 КЗпП України на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також на окремих виробництвах, у цехах, на дільницях, у відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержано встановленої для такої категорії працівників щоденної або щотижневої тривалості робочого часу, допускається за погодженням з профспілковим комітетом запровадження робочого часу з тим, щоб його тривалість за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин.

Нормальну кількість робочих годин встановлюють дві статті КЗпП України - ст. 50 та ст. 51:

для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень;

для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини зазначеної максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку;

для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Для решти працівників нормальна тривалість робочих годин не може перевищувати 40 годин на тиждень. Хоча підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, і в цьому випадку саме вона вважатиметься за *нормальну*.

Так, згідно з Методичними рекомендаціями щодо застосування підсумованого обліку робочого часу №138 роботодавець може встановлювати тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу до 12 годин робочого часу на зміну. Призначати працівника на роботу впродовж двох змін поспіль забороняється (ч. 2 ст. 59 КЗпП України).

За підсумованого обліку робочого часу графіки роботи (змінності) мають розроблятися так, щоб тривалість:

- перерви в роботі між змінами (включаючи перерву на обід) була не меншою від подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (ч. 1 ст. 59 КЗпП України);

- щотижневого безперервного відпочинку має бути не менше ніж 42 год (ст. 70 КЗпП України).

Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду, але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді.

В кінці кожного місяця упродовж облікового періоду провадиться нарахування працівникам належної їм заробітної плати згідно з діючими умовами оплати праці: нарахування основної заробітної плати, доплат і надбавок, у тому числі за роботу у нічний час, роботу у святкові і неробочі дні тощо.

При нарахуванні заробітної плати мають дотримуватись вимоги законодавства щодо розміру мінімальної заробітної плати. При цьому при визначенні годинної ставки для оплати відпрацьованого часу необхідно місячний оклад працівника розділити на місячну норму тривалості робочого часу на відповідний місяць, затверджену правилами внутрішнього трудового розпорядку для даного підрозділу (працівника).

Відповідно до статті 3-1 Закону України "Про оплату праці" розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

По закінченні облікового періоду або при звільненні працівника у випадку наявності надурочних годин провадиться оплата надурочної роботи.

У разі, якщо Ви вважаєте, що відносно Вас порушені норми законодавства про працю, Ви маєте право звернутися до суду за захистом порушених трудових прав. Доводити в

судовому засіданні факт порушення законодавства про працю можливо й за допомогою свідків.

Відповідно до ст. 233 КЗпП України у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. У випадку пропуску визначеного строку суд може його поновити при наявності поважних причин його пропуску.

Відповідно до вимог ст. 83 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) сторони зобов'язані подати свої докази чи повідомити про них суд до або під час попереднього судового засідання у справі. Докази подаються у строк, встановлений судом з урахуванням часу, необхідного для подання доказів. У випадках, коли щодо отримання доказів у сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, є складнощі, суд за їх клопотанням зобов'язаний витребувати такі докази (ст. 84 ЦПК України).

Механізм поновлення порушених трудових прав працівників визначений главою XV КЗпП України. Можливість участі представників органів виконавчої влади, у тому числі Держпраці, в процедурі поновлення порушених трудових прав працівників нормативно – правовими актами не передбачена. Ця функція здійснюється судами. Відповідно до ст. 124 Конституції України делегування функції судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами у будь-який спосіб забороняється. Рішення суду є остаточним і може бути оскаржено лише в суді вищої інстанції.

В. о. начальника відділу



Олександр КЛІМЧУК