



**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 № 400/01 від 27.01.2020

**Громадська організація
„Центр підтримки реформ”**

вул. Дерев'янка, 46, к. 86
м. Харків, 61103

Про надання роз'яснення

Директором норм та стандартів гідної праці Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України розглянуто лист Громадської організації „Центр підтримки реформ”, що надійшов від Секретаріату Кабінету Міністрів України, і в межах компетенції повідомляється.

1. Відповідно до частини другої 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 за сумісництвом.

Працівник, який уклав трудовий договір на роботу за сумісництвом, перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, фізичною особою і тому має право на оплачувану щорічну відпустку.

Це узгоджується також із статтею 56 КЗпП України, частиною третьою якої передбачено, що при роботі на умовах неповного робочого часу гарантовано недопущення будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Крім цього, статтею 2 Закону України „Про відпустки” (далі – Закон) визначено, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місяця роботи (посади), заробітної плати.

Трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк; таким, що укладається на час виконання певної роботи (стаття 23 КЗпП).

ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Сертифікат 58E2D9E7F900307B04000000700E2E00805A7F00
Підписувач Кузовой Юрій Віталійович
Дійсний з 29.01.2020 0:00:00 по 29.01.2022 0:00:00

Мінекономіки



3512-06/19728-07 від 20.03.2020 15:03:35



Робота на умовах строкового трудового договору також не тягне за собою ніяких обмежень обсягу трудових прав працівників. Такі працівники мають право на відпустку, тривалість якої визначається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

Згідно з частиною першою статті 6 Закону щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Частиною шостою зазначеної статті передбачено надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

Статтею 24 Закону визначено, що у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.

Також пунктом 6 Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам”, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 № 346 (зі змінами), передбачено, що у разі звільнення керівних працівників закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних працівників та наукових працівників їм виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної основної відпустки.

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників закладів освіти та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, а особам, які до звільнення пропрацювали менш як 10 місяців, – пропорційно до відпрацьованого ними часу (з розрахунку тривалості щорічної основної відпустки за кожний відпрацьований місяць 5,6; 4,2 і 2,8 календарних днів за тривалості щорічної основної відпустки відповідно 56, 42 і 28 календарних днів).

Слід зазначити, що статтею 3 Закону встановлено, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

У разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

При цьому, згідно зі статтею 9 Закону до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховується також час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу).

Водночас необхідно зауважити, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку (пункт 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992). Тобто такі договори вважатимуться укладеними на невизначений строк від часу їх укладення.

Частиною другою статті 39¹ КЗпП також визначено, що трудові договори, переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

2. Згідно з пунктом 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства соціального захисту України від 29.07.1993 № 58 (зі змінами) (далі – Інструкція), трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню.

На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

Робота за сумісництвом, яка оформлена в установленому порядку, в трудовій книжці зазначається окремим порядком. Запис відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом (пункт 2.14 Інструкції).

Також згідно з пунктом 9 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43, запис у трудову книжку відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом за місцем основної роботи.

3. Згідно із статтею 1 Закону України „Про оплату праці” (далі – Закон про оплату праці) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Статтею 8 Закону про оплату праці визначено, що умови і розміри оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Умови оплати праці працівників навчальних закладів, установ освіти визначені наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 № 557 „Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ” (зі змінами) (далі – наказ № 557), розробленим на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298 „Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів

з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” (зі змінами), та Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти (далі – Інструкція № 102), затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, яка з 01 вересня 2005 року застосовується в частині, що не суперечить умовам оплати праці, визначеним наказом № 557.

Відповідно до підпункту 3г пункту 4 наказу № 557 працівникам, які використовують в роботі дезінфікувальні засоби, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів, установлюється доплата у розмірі 10 відсотків посадового окладу (тарифної ставки).

При цьому, наказом не визначено конкретного переліку посад (професій), які мають право на вказану доплату, як і не встановлено критеріїв визначення категорії працівників та інших обмежень.

Основним локальним документом, яким регулюються виробничі, трудові і соціально-економічні відносини і узгоджуються інтереси працівників, власників або уповноважених ними органів, є колективний договір (стаття 1 Закону України „Про колективні договори і угоди”).

Враховуючи зазначене, доплата працівникам, які використовують в роботі дезінфікувальні засоби, може встановлюватися за переліком посад, затвердженим колективним договором, в межах коштів, передбачених на оплату праці у кошторисі, якщо виконання цих робіт передбачено посадовими обов’язками.

Також встановлення цієї доплати не залежить від часу роботи працівника з дезінфікувальними засобами і робочі місця цих працівників не потребують проведення атестації за умовами праці у порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442 (зі змінами).

Разом з тим згідно з пунктом 33 Інструкції № 102 керівники закладів і установ освіти за погодженням з профспілковими комітетами можуть встановлювати доплату робітникам, спеціалістам та службовцям, які зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, у розмірі до 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) в порядку і на підставі переліку робіт, передбачених у додатку № 9.

Порядком додаткової оплати за несприятливі умови праці в установах і організаціях системи освіти, визначеному в додатку 9 до Інструкції № 102, передбачено, що доплати за несприятливі умови праці встановлюються за результатами атестації робочих місць або оцінки умов праці особам, безпосередньо зайнятим на роботах, передбачених Переліком, а також галузевими Типовими переліками робіт з важкими і шкідливими, особливо важкими і особливо шкідливими умовами праці, затвердженими в установленому порядку, і нараховуються за час фактичної зайнятості працівників на таких робочих місцях або в таких умовах праці.

Рішення керівника про встановлення працівнику певних доплат, надбавок на підставі положень колективного договору або окремого Положення, як додатка до колективного договору, оформлюється наказом по закладу, установі.

4. Пунктом 1¹ постанови Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 708 „Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції, працівників, які залучаються до здійснення заходів із забезпечення національної безпеки та оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, а також працівників державних

і комунальних установ, закладів, організацій, які фінансуються з бюджету і розміщені в населених пунктах, що розташовані на лінії зіткнення” (зі змінами) (далі – постанова № 708) передбачено встановлення щомісячної надбавки за роботу з особливими умовами праці у граничному розмірі 50 відсотків посадового окладу працівникам державних і комунальних установ, закладів, організацій, які фінансуються з бюджету і розміщені в населених пунктах, що розташовані на лінії зіткнення, згідно з додатком 2 до розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.11.2014 № 1085 „Про затвердження переліку населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, та переліку населених пунктів, що розташовані на лінії зіткнення” (зі змінами) на період до завершення здійснення заходів із забезпечення національної безпеки та оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях.

Відповідно до статті 3¹ Закону про оплату праці розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

Тобто, якщо працівником виконана місячна норма праці, йому мають нарахувати заробітну плату не нижче розміру мінімальної заробітної плати.

Частиною другою статті 3¹ Закону про оплату визначений вичерпний перелік виплат, які не враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру. Це – доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'ізний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

Виплати, які не перелічені в частині другій статті 3¹ Закону про оплату праці мають враховуватись до мінімальної заробітної плати.

Враховуючи зазначене, надбавка за роботу з особливими умовами праці враховується при забезпеченні мінімального розміру заробітної плати.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

**Генеральний директор
Директорату
норм та стандартів гідної праці**

Ю. Кузовой