

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 234-52-70, E-mail: dpdsp@dsp.gov.ua

№ _____

На № _____

від _____

Наталії
foi+request-771-2a892487@
dostup.org.ua

Про розгляд запиту на інформацію

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув у межах повноважень Ваш запит на інформацію (вх. від 24.08.2026 № Н-205/ПІ-26а) та повідомляє.

Відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про доступ до публічної інформації» (далі – Закон) публічна інформація – це відображена та задокументована будь-якими засобами та на будь-яких носіях інформація, яка була отримана або створена в процесі виконання суб'єктами владних повноважень своїх обов'язків, передбачених чинним законодавством, або яка знаходиться у їх володінні.

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 22 Закону розпорядник інформації має право відмовити в задоволенні запиту у випадку, якщо розпорядник інформації не володіє і не зобов'язаний відповідно до його компетенції, передбаченої законодавством, володіти інформацією, щодо якої зроблено запит.

Враховуючи вищезазначене та відсутність у володінні Держпраці запитуваної Вами інформації, Вам відмовлено у задоволенні запиту.

Зазначаємо, що відповідно до статті 23 Закону рішення, дії чи бездіяльність розпорядників інформації можуть бути оскаржені до керівника розпорядника, вищого органу або суду.

Відповідно до частини першої статті 5 Кодексу адміністративного судочинства України кожна особа має право в порядку, встановленому цим Кодексом, звернутися до адміністративного суду, якщо вважає, що рішенням, дією чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень порушені її права, свободи або інтереси.

Статтею 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Додатково інформуємо, що зміст питання, викладеного у Вашому запиті на інформацію, за своєю суттю є зверненням, тому його розглянуто відповідно до Закону України «Про звернення громадян».

Відповідно до пункту 1 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (далі – Положення), Держпраці є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Підпунктом 46 пункту 4 Положення визначено, що Держпраці відповідно до покладених на неї завдань, забезпечує надання роботодавцям і працівникам інформації та роз'яснень щодо дотримання законодавства та запобігання його порушенню.



Статтею 4 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено, що законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Згідно з частиною першою статтею 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається категоріям, визначеним в частині другій статті 42 КЗпП України.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Тобто, у першу чергу перевага на залишення на роботі надається особам, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці.

Доказами більш високої кваліфікації та продуктивності праці можуть бути документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), про підвищення кваліфікації, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про суміщення професій тощо.

Верховний Суд України однією з істотних ознак більш високої продуктивності праці визнає дисциплінованість працівника. Продуктивність праці і кваліфікація працівника повинні оцінюватися окремо, але в кінцевому підсумку роботодавець повинен визначити працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці за сукупністю цих двох показників.

При відсутності різниці у кваліфікації і продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені у частині другій статті 42 КЗпП України.

Інших вимог щодо визначення переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці норма законодавства про працю не визначено.

Враховуючи вищевикладене та зважаючи на те, що законодавством про працю не встановлено порядку застосування статті 42 КЗпП України, роботодавець самостійно здійснює порівняльний аналіз переважного права залишення на роботі серед усіх працівників, які обіймають однакову посаду.

Враховуючи специфіку професійної діяльності педагогічних працівників, для отримання роз'яснення щодо критеріїв оцінювання їх професійної діяльності, кваліфікації та відповідних професійних досягнень рекомендуємо звернутися до Міністерства освіти і науки України, як до органу, який формує та реалізує державну політику у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної діяльності.

Заступник директора - начальник
відділу нагляду за додержанням
законодавства про працю

Олена КОНОВАЛОВА