

## ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

### ЛИСТ

від 09.11.2018 р. № 8914/1/4.1-ДП-18

### Щодо порядку застосування положень законодавства про працю

Державна служба України з питань праці (далі - Держпраці) розглянула <...> звернення <...> стосовно надання інформації щодо порядку застосування положень законодавства про працю, та повідомляє.

Відповідно до статті 12 Закону України "Про оплату праці" норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України (далі - КЗпП України), є мінімальними державними гарантіями.

Відповідно до статті 108 КЗпП України робота у нічний час (стаття 54 КЗпП України) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Таким чином, доплата у розмірі 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час є мінімальною державною гарантією в оплаті праці. Непроведення оплати у підвищеному на 20 відсотків розмірі є порушенням мінімальних державних гарантій в оплаті праці, за яке передбачена фінансова відповідальність юридичної особи (абзац четвертий частини другої статті 265 КЗпП України у розмірі 10 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, щодо якого допущено порушення) та адміністративна відповідальність посадових осіб роботодавця (частини перша (510 - 1700 грн) та друга (1700 - 5100 грн) статті 41 КУпАП).

Оплата за роботу у вечірній час законодавством про працю не передбачена і, відповідно, не належить до мінімальних державних гарантій.

Відповідно до статті 14 Закону України "Про оплату праці" договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

Статтею 19 КЗпП України передбачено, що контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали, у порядку, визначеному цим колективним договором.

Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного

договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Відповідно до статті 15 Закону України "Про оплату праці" форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Статтею 18 Закону України "Про колективні договори і угоди" встановлено, що на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Відповідно до статті 41<sup>2</sup> КУпАП порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів - тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (850 - 1700 грн).

Правом складання протоколів про адміністративні правопорушення за статтею 41<sup>2</sup> КУпА

П  
наділені інспектори праці Держпраці, але, оскільки вони не мають права контролювати додержання умов колективного договору, протокол складається на підставі подання однієї із сторін, які уклали колективний договір.

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

**Голова**

**Р. Чернега**

- [Гоструда](#)