

Редакція:

----



МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 13.09.2019 р. N 1127/0/204-19

Про надання роз'яснення

Шановна Галино Володимирівно!

Директоратом норм та стандартів гідної праці Міністерства соціальної політики розглянуто Ваше електронне звернення і в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до частини третьої статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Штатний розпис - це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати й посадові оклади працівників. Штатний розпис містить найменування професій (посад), чисельність персоналу й оклади для кожної професії (посади).

Розроблення штатного розпису має здійснюватися на основі внутрішніх організаційно-нормативних документів (чинна структура і чисельність, положення з оплати праці) та з урахуванням вимог нормативно-правових актів.

Слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 2 та статей 21 і 24 Кодексу законів про працю України працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору про роботу на підприємстві (установі, організації), який оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця про прийняття на роботу згідно із заявою працівника.

Передумовою прийняття на роботу працівника є наявність вакантної штатної одиниці в штатному розписі за відповідною професією (посадою) з визначенням розряду (категорії).

Враховуючи зазначене, прийняття на роботу працівників має відбуватись згідно зі штатним розписом та посадовим окладом, визначеним цим штатним розписом.

Для працівників, у яких на підприємстві встановлена, наприклад, відрядна оплата праці, у штатному розписі, на нашу думку, можливо не вказувати розмір їхньої оплати, а зазначити

кількість штатних одиниць.

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

З повагою

Генеральний директор Директорату

Ю. Кузовой