

Центральне міжрегіональне управління
Державної служби з питань праці
04060, м. Київ, вул. Вавілових, 10¹

Заявник:

(ПІБ працівника)

адреса реєстрації: _____

реєстраційний номер облікової картки платника
податків: _____

засоби для зв'язку: _____

ЗАЯВА

про проведення позапланової перевірки

Відповідно до пункту 3 Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96, Держпраці у відповідності до покладених на неї завдань здійснює державний контроль за дотриманням законодавства про працю юридичними особами, у тому числі їх структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами, та фізичними особами, які використовують найману працю; здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю, зайнятість населення в частині дотримання прав громадян під час прийому на роботу та працівників під час звільнення з роботи; здійснює контроль за своєчасністю та об'єктивністю розслідування нещасних випадків на виробництві, їх документальним оформленням і веденням обліку, виконанням заходів з усунення причин нещасних випадків; здійснює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства у сфері охорони праці в частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки, безпеки робіт у сфері поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, у тому числі з питань: монтажу, ремонту, реконструкції, налагодження і безпечної експлуатації машин, механізмів, устаткування, транспортних та інших засобів виробництва і машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.

З огляду на вище викладені повноваження Державної служби України з питань праці та її територіальних управлінь я, _____, за результатами допущених роботодавцем відносно мене порушень законодавства України про працю та зайнятість населення, звертаюся із вказаною заявою про проведення позапланової перевірки з огляду на наступні фактичні обставини:

Починаючи з «_____» _____ 20__ року по «_____» _____ 20__ року працюю на посаді _____ у _____, код ЄДРПОУ _____ (надалі - *Роботодавець*). Із вказаної дати мене фактично було допущено до виконання роботи на вказаному підприємстві.

Однак, на даний момент між мною і Роботодавцем досі не укладений трудовий договір, ні усний, ні письмовий, а мої вимоги щодо його укладання – ігноруються.

¹ Конкретне управління Держпраці визначається в залежності від місцезнаходження роботодавця. Найменування управлінь Держпраці в залежності від регіонів визначено на сайті <https://dsp.gov.ua/kontaktna-informatsiia-terytorialnykh/>

Вказана ситуація порушує мої трудові права та створює невизначеність у моїй професійній діяльності.

Незважаючи на мої повторні звернення до мого Роботодавця та відділу кадрів щодо цієї проблеми, ситуація не виправилася.

Отже, я був допущений до виконання роботи без укладення такого договору (контракту). Ця ситуація створює незрозумілість стосовно моїх трудових прав та може призвести до негативних наслідків для мене, як працівника, зокрема, ненарахування за мене єдиного соціального внеску, незахищеність мене, як найманого працівника, на випадок нещасного випадку на виробництві, звільнення, лікарняного тощо.

Згідно **частини 3 статті 24 КЗпП України** працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до **статті 21 КЗпП України** трудовий договір є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Згідно **пункту 6 частини 1 статті 24 КЗпП України** трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору з фізичною особою.

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі, зокрема, фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту).

В той же час, в порушення вище викладених вимог трудового законодавства, яким врегульовано трудові відносини, Роботодавцем не було оформлено зі мною трудового договору, не видано наказу про прийняття мене на роботу, а також не здійснюється офіційне нарахування мені заробітної плати.

Тим самим, в порушення вказаних вище законодавства про зайнятість населення:

- *Роботодавець порушує вимоги щодо мого офіційного оформлення за трудовим договором і, можливо, інших працівників даного підприємства;*
- *Відсутність трудового договору обмежує мої права, включаючи право на відпустку, оплату праці, лікарняні та інші соціальні гарантії;*
- *Відсутність чіткої угоди щодо умов праці створює невизначеність для мене як працівника;*
- *Облік мого робочого часу не здійснюється, на підприємстві відсутні таблиці обліку робочого часу;*
- *Відсутні вахтові журнали та інші первинні бухгалтерські документи, внаслідок чого оплата праці працівників здійснюється виключно у розмірі та у порядку, визначеному керівництвом на власний розсуд, тощо.*

Згідно з ч. 4 ст. 2 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» заходи контролю здійснюються органами державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами.

Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» підставою для здійснення позапланових заходів є звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності). Позаплановий захід у такому разі здійснюється виключно за погодженням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу.

З огляду на вище викладені фактичні обставини справи, керуючись ст. 2, 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», ст. 13, 52, 53 Закону України «Про зайнятість населення», ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Положення про Державну службу України з питань праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року №96, -

ПРОШУ:

провести позапланову перевірку додержання законодавства України про працю та зайнятість населення _____ (код ЄДРПОУ - _____) за обставинами, викладеними у вказаній заяві.

(ПШБ)

(Підпис)

(Дата)