

ТРУДОВИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ

Цей Кодекс розвиває визначені Конституцією України загальні засади, які проголошують Україну демократичною, соціальною та правовою державою, визначає правові механізми реалізації права на працю, його захисту та забезпечує встановлення балансу інтересів працівників і роботодавців. Продовжуючи сторічну традицію кодифікації трудового законодавства, цей Кодекс є новочасним етапом унормування індивідуальних та колективних трудових відносин, а також відносин нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства для забезпечення гідної праці на основі міжнародних стандартів.

КНИГА ПЕРША. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

РОЗДІЛ І. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Завдання Трудового кодексу України

1. Трудовий кодекс України має своїм завданням правове регулювання трудових відносин, відносин нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, а також встановлення державних гарантій у сфері праці, забезпечення можливостей правового захисту і відновлення порушених прав та інтересів суб'єктів трудових відносин.

Примітка. У цьому Кодексі терміни “працівник” та “роботодавець” вживаються у гендерно нейтральному значенні.

Стаття 2. Засади правового регулювання сфери праці

1. Основоположними засадами правового регулювання сфери праці відповідно до міжнародних стандартів є:

- 1) свобода праці;
- 2) заборона примусової праці та дитячої праці;



3) рівність трудових прав, заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

4) забезпечення права тих, хто працює, і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів, колективні переговори;

5) забезпечення права кожного, хто працює, на належні, безпечні і здорові умови праці.

Стаття 3. Свобода праці

1. Свобода праці полягає у праві особи заробляти на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

2. Свобода праці забезпечується відсутністю примусу особи у виборі виду та форм зайнятості, професії, посади відповідно до своїх здібностей та можливостей.

3. Добровільна незайнятість особи не є підставою для притягнення її до юридичної відповідальності.

Стаття 4. Заборона примусової та дитячої праці

1. Забороняється застосування примусової праці, тобто праці, яку особа не запропонувала добровільно та виконання якої вимагається від неї під загрозою будь-якого покарання, застосування насильства тощо, у тому числі:

1) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність або висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань;

2) як методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

3) як засобу підтримання трудової дисципліни;

4) як засобу покарання за участь у страйку;

5) як засобу дискримінації.

2. Не вважається примусовою працею:

1) військова або альтернативна (невійськова) служба, якщо робота має суто військовий чи службовий характер;

2) робота, яка виконується особою за рішенням суду (за умови, що ця робота виконуватиметься під наглядом і контролем державних органів, органів місцевого самоврядування і така особа не передана в найм або розпорядження фізичних або юридичних осіб приватного права);



3) робота, виконання якої вимагається відповідно до законів України “Про правовий режим воєнного стану” та “Про правовий режим надзвичайного стану”.

3. Забороняється залучення до найгірших форм дитячої праці, визначених Законом України “Про охорону дитинства”, використання дитячої праці на підземних роботах, інших роботах із важкими, небезпечними або шкідливими професійними факторами і умовами праці, а також залучення осіб віком до 18 років до роботи понад встановлену для них законодавством тривалість робочого часу.

Стаття 5. Рівність трудових прав. Заборона дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту (домагань)

1. Забороняється пряма або непряма дискримінація у сфері праці за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та рівної оплати за рівнозначну та рівноцінну роботу, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, національного, іноземного та соціального походження, віку, стану здоров'я, вагітності, інвалідності, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, а також залежно від місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України “Про запобігання корупції”, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Терміни “дискримінація”, “пряма дискримінація”, “непряма дискримінація” у цьому Кодексі вживаються у значеннях, наведених у Законі України “Про засади запобігання та протидії дискримінації”.

2. Чоловікам і жінкам забезпечується однакова оплата за рівнозначну або за рівноцінну роботу.

Рівнозначною вважається робота, що виконується на однакових посадах, відповідно до вимог, що висуваються до освіти, професійної кваліфікації, компетентності, трудових обов'язків, характеру поставлених завдань, ступеня відповідальності та умов праці.

Рівноцінною вважається робота, що виконується на різних посадах, але визнається такою, що має рівну цінність, на підставі однакових вимог, що висуваються до освіти, професійної кваліфікації, компетентності, трудових обов'язків, характеру поставлених завдань, ступеня відповідальності та умов праці.



3. Дискримінація за ознакою інвалідності включає всі форми та прояви дискримінації, у тому числі необґрунтовану відмову в розумному пристосуванні та відмову у працевлаштуванні особи з інвалідністю через необхідність вдаватися до розумного пристосування і фінансувати відповідні заходи.

4. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами відмінності, винятки чи переваги, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог щодо віку, рівня освіти, кваліфікації, стану здоров'я, статі тощо або обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

5. Забороняється мобінг (цькування), харасмент (домагання).

6. Мобінг (цькування) — систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, що спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням технічних засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що знецінює його професійну придатність.

Формами психологічного та економічного тиску, зокрема, є:

1) створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери (погрози, висміювання, наклепи, зневажливі зауваження, поведінка загрозливого, залякуючого, принизливого характеру та інші способи виведення працівника із психологічної рівноваги);

2) безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція (незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник відповідно до актів роботодавця має брати участь, перешкоджання виконанню ним своєї трудової функції, недопущення працівника на робоче місце, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця);

3) нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

4) нерівна оплата за рівнозначну або рівноцінну роботу;

5) необґрунтований нерівномірний розподіл роботодавцем навантаження і завдань між працівниками, які виконують рівнозначну або рівноцінну роботу;

6) безпідставне позбавлення працівника виплат (премій та інших заохочень) або їх частини.

Вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру



оплати праці в порядку, встановленому цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

7. Харасмент (домагання) — дії сексуального характеру, виражені вербально (непристойні жарти, зауваження, повідомлення, листи з інтимним підтекстом), невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії) з боку роботодавця або інших працівників, що ображають та принижують гідність працівника та можуть супроводжуватися створенням щодо нього залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

8. Працівники, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту (домагань), мають право звернутися із скаргою до роботодавця, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства та/або до суду. Такі особи зобов'язані навести обставини, які можуть свідчити, що мала місце дискримінація, мобінг (цькування), харасмент (домагання).

9. Обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту (домагань) покладається на роботодавця/особу, до якої пред'явлено звинувачення.

Стаття 6. Свобода об'єднання і право на ведення колективних переговорів

1. Ті, хто працює, та роботодавці мають право на свободу об'єднання, що полягає у праві вільно створювати на свій вибір організації та вступати до таких організацій для здійснення та захисту своїх прав і свобод, задоволення економічних, соціальних та інших інтересів.

2. Держава гарантує свободу об'єднання та створює сприятливі умови, в яких об'єднання можуть провадити свою діяльність. Державні органи повинні утриматися від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.

3. Ніхто не може бути примушений вступати до будь-якого об'єднання або покараний за членство в будь-якому об'єднанні чи відмову від такого членства. Об'єднання можуть вільно визначати правила членства в них за умови додержання принципу недискримінації.

4. Держава вживає необхідних заходів для заохочення та сприяння розвитку та використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями, а за відсутності профспілки на локальному рівні (роботодавець — юридична особа, її відокремлені підрозділи, фізична особа — роботодавець) — вільно обраними представниками (представником), з одного боку, та роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, з іншого



боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних угод та договорів.

5. Забороняється будь-яке втручання, що може обмежити законні права професійних спілок, їх організацій та об'єднань, а за відсутності профспілки на локальному рівні — вільно обраних представників (представника), роботодавців, їх організацій та об'єднань, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних угод та договорів, з боку іншої сторони колективних переговорів, а також державних органів, органів місцевого самоврядування, будь-яких юридичних осіб, їх органів управління, фізичних осіб.

Стаття 7. Гарантії права на належні, безпечні і здорові умови праці

1. Держава гарантує реалізацію конституційного права кожного, хто працює, на безпеку його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці.

2. Система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності встановлюється цим Кодексом та іншими законами.

3. На роботодавця покладається відповідальність за забезпечення безпеки та охорони здоров'я на роботі.

Стаття 8. Відносини, що регулюються цим Кодексом

1. Цей Кодекс регулює трудові відносини, що включають індивідуальні трудові відносини, колективні трудові відносини, а також відносини нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства.

2. Індивідуальні трудові відносини виникають між працівником і роботодавцем на підставі трудового договору та інших підставах, визначених цим Кодексом, а також охоплюють:

- 1) відносини, що виникають під час укладення трудового договору;
- 2) відносини з вирішення індивідуальних трудових спорів.

3. Колективними трудовими відносинами є:

- 1) відносини соціального діалогу;
- 2) відносини з ведення колективних переговорів, укладення та виконання колективних угод та договорів;
- 3) відносини з вирішення колективних трудових спорів.

4. Відносинами нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства є відносини щодо інспекційного відвідування та



інспектування, забезпечення дотримання трудового законодавства та встановлення відповідальності за його порушення.

Стаття 9. Принципи регулювання трудових відносин

1. Основними принципами регулювання трудових відносин є:

- 1) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;
- 2) забезпечення захисту та відновлення порушених прав суб'єктів трудових відносин;
- 3) стабільність трудових відносин;
- 4) гарантування працівникам своєчасної та в повному обсязі виплати заробітної плати на рівні не нижче встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;
- 5) забезпечення права працівників на відпочинок;
- 6) створення працівникам рівних можливостей для професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- 7) гарантування права на захист працівників від необґрунтованого звільнення;
- 8) пріоритету захисту життя і здоров'я працівників.

Стаття 10. Праця окремих категорій осіб

1. Праця членів фермерських господарств, колективних сільськогосподарських підприємств та кооперативів, священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюється законом, їхніми статутами, іншими установчими документами.

При цьому гарантії щодо зайнятості, безпеки та охорони здоров'я на роботі, праці жінок, осіб віком до 18 років, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому трудовим законодавством.

2. Праця (служба) осіб, пов'язана з діяльністю у державних колегіальних органах, професійною діяльністю суддів, прокурорів, військова служба, державна служба, патронатна служба в державних органах та судах, служба в розвідувальних органах, правоохоронних органах (органах правопорядку), органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування регулюються спеціальними законами у відповідній сфері.

Цей Кодекс та інші акти трудового законодавства поширюються на таких осіб в частині основоположних засад правового регулювання сфери праці та відносин, не врегульованих спеціальними законами, якщо цими законами не передбачено інше.



3. Дія цього Кодексу та інших актів трудового законодавства поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті в частині основоположних засад правового регулювання сфери праці та відносин, не врегульованих Законом України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні”.

Стаття 11. Особливості регулювання трудових відносин деяких категорій працівників

1. Особливості регулювання трудових відносин працівників аварійно-рятувальних служб, моряків, рибалок, членів екіпажів суден внутрішнього плавання, повітряних суден, працівників, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами встановлюються законодавством.

2. Трудові відносини засуджених, які відбувають кримінальне покарання у виді виправних робіт, обмеження або позбавлення волі, регулюються актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених Кримінально-виконавчим кодексом України.

3. Трудові відносини осіб, на яких накладено адміністративне стягнення у вигляді виправних і суспільно корисних робіт, регулюються актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених законодавством України, що регулює порядок виконання адміністративних стягнень у вигляді виправних робіт та суспільно-корисних робіт.

4. Трудові відносини громадян, які проходять альтернативну (невійськову) службу, регулюються актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених Законом України “Про альтернативну (невійськову) службу”.

Стаття 12. Право, що застосовується до трудових відносин з іноземним елементом

1. До трудових відносин з іноземним елементом застосовується право держави, у якій робота за трудовим договором виконується постійно, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

2. У випадках, передбачених законом або міжнародним договором України, сторони трудового договору можуть обрати право держави, що буде застосовуватися до трудових відносин.

3. У разі неможливості визначення права держави, що регулює трудові відносини з іноземним елементом, відповідно до частин першої та другої цієї статті, до таких трудових відносин застосовується право держави місця реєстрації роботодавця або місця здійснення його основної діяльності.

4. Положення частин першої та другої цієї статті можуть застосовуватися лише на користь працівника.



5. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо:

1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України;

2) громадяни України уклали з роботодавцями — фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота;

3) це передбачено законом або міжнародним договором України.

6. Трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України в разі, якщо:

1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України;

2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями — фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні, крім випадків, встановлених статтею 13 цього Кодексу, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України.

7. Трудові відносини громадян України, які працюють у міжнародних організаціях, що керуються внутрішнім правом міжнародних організацій (статутами, положеннями, правилами про персонал тощо), регулюються цим правом.

Стаття 13. Право, що застосовується до трудових відносин відряджених працівників

1. Трудові відносини відряджених працівників, які направлені роботодавцями, зареєстрованими в Україні, для тимчасового виконання робіт (надання послуг) на території іншої держави, регулюються правом України в тій частині, коли такі відносини не врегульовані правом держави, до якої працівник тимчасово відряджений.

2. Трудові відносини відряджених іноземних працівників, які направлені в Україну іноземними роботодавцями для тимчасового виконання робіт (надання послуг), регулюються правом держави, де здійснена реєстрація роботодавця, в тій частині, коли такі відносини не врегульовані правом України.

Відряджений іноземний працівник — працівник, який має укладений трудовий договір з іноземним роботодавцем та направлений в Україну на період, що, як правило, не перевищує 12 місяців, для:



1) виконання робіт (надання послуг) на території України на підставі договору, укладеного між українським та іноземним суб'єктами господарювання;

2) роботи у відокремленому підрозділі юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави — юридичної особи або в юридичній особі, що входить до об'єднання юридичних осіб;

3) виконання роботи як тимчасовий працівник.

3. На трудові відносини відряджених іноземних працівників, незалежно від права держави, що до них застосовується, поширюються норми цього Кодексу та інших актів, що регулюють трудові відносини, включаючи колективні угоди, в частині гарантій щодо:

1) максимальної тривалості робочого часу та мінімальної тривалості щоденного та щотижневого безперервного відпочинку;

2) мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки;

3) оплати праці, включаючи підвищену оплату за понаднормову роботу, роботу в нічний час, роботу у вихідні та святкові дні;

4) безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі;

5) умов праці працівників віком до 18 років, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили; працівниць, які вигодовують дитину;

6) рівного ставлення до чоловіків і жінок та інших положень про недискримінацію;

7) умов забезпечення житлом, якщо це входить в обов'язки роботодавця;

8) компенсаційних виплат на проїзд, проживання та харчування працівників, які перебувають у відрядженні.

4. Якщо фактична тривалість відрядження іноземного працівника перевищує 12 місяців, незалежно від права держави, що застосовується до трудових відносин, на встановлення умов праці відрядженого іноземного працівника поширюються норми цього Кодексу та інших актів, що регулюють трудові відносини, включаючи колективні угоди, за винятком норм, що стосуються укладення та припинення трудового договору, а також угод про неконкуренцію та нерозголошення комерційної таємниці.

5. У разі, якщо норми права держави, що застосовується до трудових відносин відрядженого іноземного працівника, передбачають більш сприятливі умови праці, застосовуються норми права відповідної держави.

Стаття 14. Захист трудових прав викривачів

1. Особливості захисту трудових прав особи, яка повідомила про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень



(викривач), при укладенні, зміні, призупиненні та припиненні трудового договору, а також інші гарантії захисту їх трудових прав визначаються Законом України “Про запобігання корупції”.

Стаття 15. Обчислення строків

1. Строки виникнення і припинення трудових прав та обов’язків обчислюються роками, місяцями, тижнями, днями та визначаються цим Кодексом, іншими законами, колективними угодами та договорами, трудовим договором, рішенням суду.

2. Обчислення строків виникнення трудових прав та обов’язків починається з календарної дати, якою визначено початок виникнення таких прав та обов’язків.

3. Обчислення строків припинення трудових прав та обов’язків починається з наступного дня після календарної дати, якою визначено припинення таких прав та обов’язків.

4. Строки, що обчислюються роками, місяцями, закінчуються у відповідне число останнього року, місяця.

Якщо закінчення строку, що обчислюється місяцями, припадає на місяць, який не має відповідного числа, відповідний строк закінчується в останній день цього місяця.

Строк, що обчислюється тижнями, закінчується у відповідний день останнього тижня строку.

До строків, що обчислюються тижнями, календарними днями, зараховуються також святкові і вихідні дні.

До строку, що визначений півроком або кварталом року, застосовуються правила про строки, що обчислюються місяцями. При цьому відлік кварталів ведеться з початку року.

Строк, визначений як півмісяця, розглядається як строк, що обчислюється днями, і дорівнює 15 календарним дням.

5. Якщо останній день відповідного строку припадає на вихідний або святковий день, днем закінчення строку вважається найближчий, що настає за ним, робочий день.

6. Якщо строк встановлено для вчинення дії, вона може бути вчинена до закінчення останнього дня строку. У разі якщо ця дія має бути вчинена в юридичній особі, то строк спливає тоді, коли за місцезнаходженням цієї юридичної особи за встановленими правилами припиняються відповідні операції.

Письмові заяви та повідомлення, копії наказів, розпоряджень роботодавця, здані до відділення поштового зв’язку до закінчення останнього дня строку, вважаються такими, що здані своєчасно.



7. Якщо при визначенні строку в цьому Кодексі не вказано, в яких днях (календарних чи робочих) він обчислюється, вважається, що строк встановлений у календарних днях.

РОЗДІЛ II. АКТИ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Стаття 16. Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини

1. Правове регулювання трудових відносин здійснюється системою нормативно-правових та інших актів, що ґрунтується на таких основних засадах:

- 1) участь представників працівників у регулюванні трудових відносин;
- 2) оптимальне поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин;
- 3) поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин;
- 4) забезпечення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин;
- 5) сприятливість (колективні угоди та договори, трудовий договір можуть покращувати становище працівників порівняно з вимогами трудового законодавства).

2. Трудові відносини регулюються актами трудового законодавства, визначеними у статті 17 цього Кодексу.

3. Трудові відносини регулюються також колективними угодами та договорами, трудовим договором. Сторони колективних угод та договорів, трудового договору можуть врегулювати в угоді чи договорі відносини, не врегульовані трудовим законодавством, з додержанням основоположних засад та принципів, визначених статтями 2 та 9 цього Кодексу та з урахуванням частини першої цієї статті.

4. Умови колективних угод та договорів, що погіршують порівняно з трудовим законодавством становище працівників, є недійсними та не створюють правових наслідків. У випадку включення таких умов до колективних угод та договорів застосовуються норми, встановлені трудовим законодавством.

5. Умови трудового договору, що погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством, колективною угодою, договором вважаються недійсними та не створюють правових наслідків. У випадку включення таких умов до трудового договору застосовуються норми, встановлені трудовим законодавством, колективною угодою та/або договором.



6. У випадках, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами та договорами, трудові відносини можуть регулюватися локальними нормативними актами роботодавця.

Стаття 17. Акти трудового законодавства

1. Основою трудового законодавства є Конституція України та міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті трудового законодавства, то застосовуються правила міжнародного договору.

2. Трудове законодавство складається з цього Кодексу, законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини.

3. Основним актом трудового законодавства є цей Кодекс.

Якщо суб'єкт права законодавчої ініціативи подав до Верховної Ради України проект закону, який регулює трудові відносини інакше, ніж цей Кодекс, він зобов'язаний одночасно подати проект закону про внесення змін до Трудового кодексу України. Поданий законопроект розглядається Верховною Радою України одночасно з відповідним проектом закону про внесення змін до Трудового кодексу України.

Зміни до цього Кодексу можуть вноситися виключно законами про внесення змін до Трудового кодексу України.

4. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, соціального діалогу здійснює нормативне регулювання трудових відносин відповідно до його повноважень.

Інші центральні органи виконавчої влади видають нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, в межах своїх повноважень, за умови погодження таких актів з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері трудових відносин.

5. Інші державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування можуть видавати нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, а також нормативно-технічні документи відповідно до законодавства.



Стаття 18. Дія актів трудового законодавства у просторі й часі

1. Акти трудового законодавства обов'язкові для застосування на всій території України, якщо ними не передбачено інше.

2. Акт трудового законодавства регулює відносини, що виникли або тривають після набрання ним чинності.

Дія акта трудового законодавства поширюється на відносини, що виникли до дня набрання ним чинності, якщо вони продовжують існувати на день набрання ним чинності.

3. Акт трудового законодавства не має зворотної дії в часі, крім випадків, якщо він пом'якшує або скасовує відповідальність особи.

Стаття 19. Аналогія

1. Якщо трудові відносини не врегульовані цим Кодексом, іншими законами, вони регулюються нормами цього Кодексу, інших законів, що регулюють подібні за змістом відносини (аналогія закону).

2. Не дозволяється застосування за аналогією спеціальних норм, тобто норм, які передбачають винятки із загальних правил.

3. У разі неможливості використати аналогію закону для регулювання трудових відносин, права та обов'язки сторін визначаються відповідно до принципів трудового права (аналогія права).

4. Правові норми, що регулюють цивільні відносини, і принципи цивільного права можуть застосовуватися для врегулювання трудових відносин лише за наявності прогалини у правовому регулюванні і якщо це не суперечить засадам правового регулювання сфери праці та принципам регулювання трудових відносин, визначеним статтями 2 і 9 цього Кодексу.

Стаття 20. Застосування актів трудового законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості

1. Норми цього Кодексу превалюють над однопредметними нормами інших законів України.

2. У разі виявлення неузгодженості між актами трудового законодавства однакової юридичної сили, застосовується акт, який є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо зробити висновок про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше.

3. У разі якщо норма закону чи іншого акта трудового законодавства, виданого на підставі закону, або норми різних законів чи різних актів трудового законодавства припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків працівника і роботодавця, внаслідок чого є



можливість прийняти рішення на користь і працівника, і роботодавця, рішення приймається на користь працівника.

Стаття 21. Тлумачення угод та договорів, що регулюють трудові відносини

1. Тлумачення положень колективних угод та договорів, трудового договору здійснюється органом, який розглядає трудовий спір, з урахуванням засад правового регулювання сфери праці та принципів регулювання трудових відносин, визначених статтями 2 і 9 цього Кодексу.

2. За наявності сумнівів щодо тлумачення положень колективних угод та договорів, трудового договору таке тлумачення здійснюється на користь працівника.

Стаття 22. Акти роботодавця

1. Роботодавець у межах своєї компетенції приймає (видає): локальні нормативні акти (акти, що містять норму права) та індивідуальні акти (акти застосування законодавства).

Локальними нормативними актами роботодавця є правила внутрішнього трудового розпорядку, правила поведінки, положення про заохочення тощо.

Індивідуальними актами роботодавця є накази, розпорядження тощо.

2. Акти роботодавця не можуть суперечити актам трудового законодавства, колективним угодам та договорам.

3. Локальні нормативні акти роботодавця приймаються (видаються) в порядку, визначеному роботодавцем, за умови, якщо інше не встановлено цим Кодексом чи законодавством.

4. Норми локальних нормативних актів роботодавця, що погіршують становище працівника порівняно з трудовим законодавством, колективними угодами, договорами, не застосовуються. У таких випадках застосовуються відповідні норми трудового законодавства, колективної угоди, договору.

5. З локальними нормативними актами роботодавець зобов'язаний ознайомлювати працівників у визначений ним спосіб з передбачених статтею 23 цього Кодексу, якщо інше не встановлено колективним або трудовим договором.

6. З індивідуальним актом роботодавець зобов'язаний ознайомлювати працівника, щодо якого його видано, у спосіб, визначений статтею 23 цього Кодексу, протягом п'яти робочих днів з дня видання такого акта, якщо інший строк не передбачений цим Кодексом.



7. Працівник не несе відповідальності за дії чи бездіяльність, що стали наслідком невиконання роботодавцем обов'язку щодо ознайомлення працівника з актами роботодавця.

Стаття 23. Способи ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими документами

1. Для цілей цього Кодексу належним способом ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими документами щодо його трудових прав та обов'язків вважаються:

- 1) ознайомлення працівника під підпис;
- 2) ознайомлення працівника за допомогою визначених у колективному або трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій, у тому числі з накладенням працівником електронного підпису;
- 3) надсилання працівнику копій актів роботодавця, повідомлень, інших документів реєстрованим поштовим відправленням за наданою працівником адресою його місця проживання, крім випадків, коли законом передбачено ознайомлення працівника виключно під підпис.

Примітка. У цьому Кодексі терміни “електронний підпис”, “кваліфікований електронний підпис”, “удосконалений електронний підпис, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису” вживаються у значеннях, наведених у Законі України “Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги”.

РОЗДІЛ III. СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Стаття 24. Суб'єкти трудових відносин

1. Суб'єктами трудових відносин є:
 - 1) працівник;
 - 2) роботодавець;
 - 3) професійні спілки, їх організації та об'єднання, а за відсутності профспілкової організації — вільно обрані працівниками представники (представник);
 - 4) організації роботодавців та їх об'єднання;
 - 5) інші суб'єкти, визначені цим Кодексом.
2. Особливості правового регулювання, порядок створення, права та гарантії діяльності професійних спілок визначаються законом.
3. Правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань та гарантії їх діяльності визначаються законом.



Стаття 25. Працівник

1. Працівник — фізична особа, яка в межах трудових відносин безпосередньо власною працею виконує оплачувану роботу за завданням і під контролем іншої особи (роботодавця).

2. Працівником може бути особа, яка досягла 16-річного віку. Для окремих категорій працівників законом можуть бути встановлені особливі вимоги до віку.

3. Особа, яка досягла 14-річного віку та здобуває освіту відповідного рівня у будь-якій формі, може за письмовою згодою одного з батьків або інших законних представників прийматися для виконання у вільний від навчання час легкої роботи, яка через характер виконуваних завдань і конкретні умови, в яких вона виконується, не загрожує безпеці такої особи, не завдає шкоди її здоров'ю або розвитку і не порушує її освітнього процесу.

Стаття 26. Основні права працівників

1. Основними правами працівника є:

1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;

2) право на рівні можливості та рівне ставлення до працівника при вирішенні питань щодо працевлаштування, оплати за рівнозначну або рівноцінну роботу, професійного зростання або звільнення;

3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність персональних даних та їх захист;

4) право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації;

5) право на безпечні та здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають цим вимогам;

6) право на повну, своєчасну оплату праці, не нижче визначеної законом мінімальної заробітної плати;

7) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

8) право на відпочинок;

9) право на відшкодування моральної шкоди, а також шкоди, заподіяної майну працівника у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;

10) право на захист від незаконного звільнення;

11) право на захист, у тому числі самозахист, своїх трудових прав і законних інтересів;



12) право на об'єднання у професійні спілки;

13) право на участь у колективних переговорах з метою укладення колективних угод та договорів;

14) право на своєчасну інформацію та консультації з питань, що стосуються трудових прав, умов праці, а також право брати участь в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, які впливають на умови праці та зайнятості, в порядку, передбаченому законодавством або колективним договором;

15) право на страйк.

2. Перелік прав працівника, визначений цією статтею, не є вичерпним.

Стаття 27. Основні обов'язки працівника

1. Основними обов'язками працівника є:

- 1) особисте виконання своїх обов'язків за трудовим договором;
- 2) виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця;
- 3) додержання норм з безпеки та охорони здоров'я на роботі;
- 4) негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна;
- 5) повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі;
- 6) повага гідності, честі, ділової репутації та інших особистих немайнових прав роботодавця і членів трудового колективу;
- 7) дбайливе ставлення до майна роботодавця;
- 8) відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця унаслідок невиконання або неналежного виконання працівником трудових обов'язків;
- 9) нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

2. Трудовим законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором, локальними нормативними актами роботодавця можуть бути встановлені інші обов'язки працівника.

Стаття 28. Роботодавець

1. Роботодавець — юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю.

Роботодавцем також є зареєстрований в Україні відокремлений підрозділ юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави, який використовує найману працю.



2. Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, установчих документів.

3. Установчими документами юридичної особи — роботодавця частина повноважень у сфері трудових відносин може передаватися її відокремленим підрозділам.

4. Фізична особа-роботодавець повинна мати повну цивільну дієздатність.

Стаття 29. Основні права роботодавця

1. Основними правами роботодавця є:

- 1) право на добір працівників;
- 2) право заохочувати працівників;
- 3) право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків;
- 4) право вимагати від працівника виконання роботи відповідно до умов трудового договору, локальних нормативних актів роботодавця, правил з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі тощо;
- 5) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівником унаслідок невиконання чи неналежного виконання ним своїх трудових обов'язків;
- 6) право приймати (видавати) в межах своєї компетенції локальні нормативні акти та індивідуальні акти;
- 7) право на пільги, гарантії у сфері оподаткування, у зв'язку із забезпеченням обов'язкового медичного страхування працівників;
- 8) право на об'єднання та створення організацій;
- 9) право на ведення колективних переговорів з метою укладення колективних угод та договорів;
- 10) право на локаут у випадках та на умовах, передбачених цим Кодексом.

2. Перелік прав роботодавців, визначений цією статтею, не є вичерпним.

Стаття 30. Основні обов'язки роботодавця

1. Основними обов'язками роботодавця є:

- 1) повага гідності, честі та інших особистих прав працівника;
- 2) додержання вимог трудового законодавства, положень колективних угод та договорів, трудових договорів;
- 3) створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці;



4) своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором;

5) забезпечення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників у порядку, визначеному законодавством;

6) забезпечення обов'язкового медичного страхування працівників, у порядку, визначеному законодавством;

7) забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод та договорів, трудового договору засобами колективного та індивідуального захисту;

8) забезпечення, у разі потреби, заходів розумного пристосування з метою створення рівних умов для осіб з інвалідністю щодо отримання роботи, виконання трудових обов'язків, проходження професійного навчання та кар'єрного зростання;

9) забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівників у порядку, встановленому законодавством;

10) надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять їхні персональні дані;

11) сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами та договорами умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником) працівників;

12) забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору;

13) надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод та договорів.

2. Трудовим законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором, локальними нормативними актами роботодавця можуть бути встановлені інші обов'язки роботодавця.

Стаття 31. Представники працівників

1. Представники працівників здійснюють захист трудових, соціальних, економічних прав та представництво інтересів працівників у колективних трудових відносинах шляхом участі в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, що впливають на умови праці та зайнятості.



2. Представниками працівників є професійні спілки, їх організації та об'єднання, а на локальному рівні (юридична особа — роботодавець, її відокремлений підрозділ, фізична особа — роботодавець) у разі відсутності первинної профспілкової організації — вільно обрані працівниками представники (представник) (далі — представники працівників).

3. Вільно обрані працівниками представники обираються загальними зборами (конференцією) трудового колективу більшістю голосів працівників (делегатів), присутніх на загальних зборах (конференції). Трудовий колектив складають усі працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем.

Кількість вільно обраних представників працівників, їх повноваження, порядок та строки здійснення таких повноважень визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

4. Форми участі та повноваження представників працівників в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, що впливають на умови праці та зайнятості, встановлюються установчими документами юридичної особи-роботодавця, колективним договором відповідно до вимог цього Кодексу та законодавства.

5. Роботодавець зобов'язаний створювати умови для діяльності представників працівників відповідно до цього Кодексу, Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", колективних угод, колективного договору.

6. Роботодавцю, уповноваженим ним особам забороняється втручатися у законну діяльність представників працівників, перешкоджати їй здійсненню, вчиняти дії, спрямовані на її припинення, керувати діяльністю представників працівників, організовувати її, фінансувати заходи, не передбачені законодавством, колективними угодами та договорами.

Стаття 32. Представництво роботодавців у колективних трудових відносинах

1. Роботодавець — фізична особа бере безпосередню участь у колективних трудових відносинах на локальному рівні.

2. Представництво юридичної особи-роботодавця у колективних трудових відносинах на локальному рівні здійснює орган управління юридичної особи чи уповноважена ним особа.

3. Представництво роботодавців у колективних трудових відносинах на територіальному, галузевому та національному рівнях здійснюють відповідні організації роботодавців, їх об'єднання.



Стаття 33. Інформування та консультування у колективних трудових відносинах

1. З метою забезпечення права працівників на участь в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, що впливають на реалізацію трудових, соціальних, економічних прав працівників, умови праці та зайнятості, перед прийняттям таких рішень роботодавець зобов'язаний, у встановлених цим Кодексом, колективними угодами, колективним договором випадках, інформувати про це працівників та їх представників і проводити з ними консультації.

2. У разі наявності на локальному рівні кількох первинних профспілкових організацій, процедури інформування та консультування у випадках, передбачених цим Кодексом, проводяться зі спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу — виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця.

3. Інформування здійснюється шляхом передачі роботодавцем у письмовій формі представникам працівників необхідної повної і достовірної інформації у строки, встановлені цим Кодексом, колективною угодою, договором, а якщо строки не визначені, — не пізніше ніж за 30 днів до прийняття роботодавцем відповідних рішень та запровадження заходів на їх виконання.

4. Представники працівників протягом п'яти робочих днів з дня отримання інформації мають право ініціювати консультації. День початку консультацій визначається за домовленістю сторін. Якщо сторони не досягли згоди, на вимогу представників працівників роботодавець зобов'язаний розпочати процедури консультування не пізніше п'яти робочих днів з дня отримання такої вимоги.

5. Консультації проводяться шляхом зустрічей представників працівників з роботодавцем, його представниками з метою обговорення попередньо наданої роботодавцем інформації, підготовлених представниками працівників пропозицій та ухвалення рішення, що задовольняє обидві сторони.

Представники працівників протягом 10 робочих днів з дня початку консультацій повинні подати свої пропозиції у письмовій формі, якщо інше не встановлено цим Кодексом, колективною угодою, договором. Після спливу цього строку, якщо представники працівників не надають своїх пропозицій, процедури консультування вважаються такими, що проведені.

За результатами консультацій може складатися протокол, угода або видаватися акт роботодавця.



Під час консультування роботодавець не може вчиняти будь-які дії або ухвалювати рішення, у зв'язку з якими розпочато процедури консультування, якщо представники працівників у письмовій формі подадуть про це вмотивоване клопотання.

6. Якщо під час інформування та консультування роботодавець надає конфіденційну інформацію, представники працівників, експерти, які залучаються ними, підписують зобов'язання про нерозголошення такої конфіденційної інформації. Це зобов'язання діє у тому числі після закінчення строку їхніх повноважень.

Особи, винні у невиконанні чи неналежному виконанні зобов'язання про нерозголошення конфіденційної інформації, внаслідок чого роботодавцю завдано шкоду, несуть відповідальність відповідно до законодавства України.

7. Роботодавець не зобов'язаний надавати інформацію або проводити консультації, якщо такі дії можуть спричинити розголошення таємної інформації, зокрема державної, комерційної таємниці, або якщо роботодавець повинен негайно виконати розпорядження, видане йому регуляторним чи контрольно-наглядовим органом.

8. Відмова роботодавця надати інформацію або провести консультації з питань, визначених цим Кодексом, колективною угодою, колективним договором, може бути оскаржена до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства або до суду. Якщо буде встановлено, що відмова роботодавця в наданні інформації або в проведенні консультацій є необґрунтованою, на нього покладається обов'язок надати таку інформацію або розпочати консультації.

Стаття 34. Заборона зловживання правом

1. При здійсненні своїх прав та виконанні обов'язків суб'єкти трудових відносин зобов'язані діяти добросовісно й розумно, дотримуватися моральних засад суспільства.

2. Суб'єкти трудових відносин здійснюють свої права у межах, наданих їм трудовим законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором.

3. Здійснення трудових прав та виконання обов'язків не повинно порушувати права та законні інтереси інших суб'єктів трудових відносин, завдавати їм шкоди.

4. Зловживання правом суб'єктом трудових відносин, тобто його використання всупереч цілям, для яких це право встановлено, та з метою заподіяння шкоди (або без такої) іншим суб'єктам трудових відносин забороняється.



5. У разі недодержання суб'єктом трудових відносин вимог, встановлених частинами третьою та четвертою цієї статті, орган, який розглядає трудовий спір, може зобов'язати такого суб'єкта припинити зловживання правом, а також застосувати інші наслідки, встановлені законом.

Стаття 35. Відеоспостереження за працівником на робочому місці

1. Роботодавець може здійснювати відеоспостереження на робочому місці працівника, що знаходиться у приміщенні чи на території роботодавця.

2. Відеоспостереження є крайньою формою контролю роботодавця за працівником і може застосовуватися тільки за умови неможливості або неефективності застосування альтернативних способів контролю за працівником.

3. Здійснення відеоспостереження не може порушувати право працівника на повагу до його особистого і сімейного життя. При встановленні відеоспостереження роботодавець повинен:

1) врахувати об'єктивну та обґрунтовану необхідність здійснення відеоспостереження;

2) поінформувати працівника про здійснення відеоспостереження та місце встановлення відеокамер у визначений ним спосіб з передбачених статтею 23 цього Кодексу, якщо інше не встановлено колективним або трудовим договором.

4. На вимогу працівника роботодавець повинен надати необхідний фрагмент відеозапису, який зберігається роботодавцем не менше трьох місяців, та може бути доказом порушення трудових прав такого працівника та/або невиконання ним трудових обов'язків.

Відеозапис не може бути переданий третім особам без письмової згоди працівника, крім випадків, передбачених законом.

5. Порядок обліку відеозаписів, зроблених під час відеоспостереження за працівником на робочому місці визначається роботодавцем.

Стаття 36. Моніторинг робочої кореспонденції працівника та інших даних

1. Роботодавець може здійснювати моніторинг робочої кореспонденції працівника та/або документів (файлів), створених та розміщених на технічних засобах електронної комунікації, що належать роботодавцеві та використовуються працівником для виконання трудових обов'язків.

2. Моніторинг робочої кореспонденції та/або документів (файлів) є крайньою формою контролю роботодавця. Такий моніторинг може застосовуватися тільки за умови неможливості застосування



альтернативних способів контролю за виконанням працівником трудових обов'язків.

3. Про запровадження моніторингу роботодавця повинен поінформувати працівника та обґрунтувати об'єктивну необхідність його здійснення.

4. Здійснення моніторингу робочої кореспонденції та/або документів (файлів) не може порушувати право працівника на повагу до його особистого і сімейного життя.

Стаття 37. Письмова форма документів

1. Документи (повідомлення, клопотання, угоди, заперечення тощо) та інша інформація, що передаються одним суб'єктом трудових відносин іншому суб'єкту у встановлених цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективними угодами та договорами випадках, повинні бути подані у письмовій формі.

2. Документ вважається укладеним у письмовій формі якщо:

1) такий документ оформлений на паперовому носії та підписаний суб'єктом трудових відносин;

2) такий документ створений в електронній формі з накладенням суб'єктом трудових відносин електронного підпису;

3) його зміст зафіксований у листах чи повідомленнях (зокрема електронних), якими обмінялися суб'єкти трудових відносин через інформаційно-комунікаційну систему, що ними використовується.

3. Якщо обмін документами (інформацією) здійснюється за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, він вважається належним за умови, якщо є можливість визначити зміст документа (інформації), суб'єкта, що його надав, факт і час надання, а також створені можливості для його збереження.

КНИГА ДРУГА. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

РОЗДІЛ І. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

ГЛАВА І. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Стаття 38. Ознаки трудових відносин

1. Трудовими вважаються відносини, які відповідають п'яти і більше з перелічених нижче ознак:

1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою;

2) виконання особою роботи за завданням та під контролем іншої особи;



3) здійснення регулювання процесу праці особою, за завданням і під контролем якої виконується робота;

4) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, робочому місці з додержанням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку, правил поведінки тощо;

5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, за завданням і під контролем якої виконується робота;

6) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі;

7) встановлення особою, за завданням і під контролем якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

8) відшкодування вартості поїздок, фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, за завданням і під контролем якої виконується така робота під час організації, регулювання процесу праці.

Стаття 39. Підстави виникнення трудових відносин

1. Підставою виникнення трудових відносин є трудовий договір. Сторонами трудового договору є працівник і роботодавець.

2. Трудові відносини виникають з дня укладення трудового договору або з іншого дня початку роботи, визначеного у трудовому договорі, але не раніше дня укладення трудового договору.

Якщо працівник без поважних причин не приступив до виконання трудових обов'язків з визначеного у трудовому договорі дня початку роботи, трудові відносини вважаються такими, що не виникли, а трудовий договір анулюється.

У разі, якщо працівник приступив до роботи з відома або за вказівкою роботодавця без укладення трудового договору в порядку, передбаченому цим Кодексом, трудові відносини виникають з дня початку працівником такої роботи.

3. У випадках, передбачених законодавством, установчими документами та/або локальними нормативними актами роботодавця, трудовий договір укладається на підставі:

- 1) призначення на посаду;
- 2) обрання на посаду;
- 3) результатів конкурсу.



Трудовий договір може укладатися також на інших підставах, визначених законом.

4. Трудові відносини можуть виникати на підставі трудового договору, укладеного на виконання рішення суду.

5. До відносин, за якими робота виконувалась без укладеного трудового договору та які відповідають ознакам трудових відносин, визначеним у статті 38 цього Кодексу, застосовуються норми трудового законодавства.

Стаття 40. Трудовий договір

1. Трудовий договір — це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується за завданням і під контролем роботодавця особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові таку роботу, своєчасно та у повному обсязі здійснювати її оплату і забезпечувати належні, безпечні і здорові умови праці.

2. Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачено законодавством.

Укладення працівником трудового договору про виконання ним оплачуваної роботи у вільний від основної роботи час з тим же або з іншим роботодавцем є сумісництвом.

3. Трудовий договір, яким передбачається виконання робіт із небезпечними та/або шкідливими професійними факторами, шкідливими і важкими умовами праці та робіт, які потребують професійного добору, не може бути укладено з особами, віком до 18 років.

4. Типові форми трудових договорів можуть затверджуватися центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Стаття 41. Укладення трудового договору на підставі призначення на посаду

1. Призначення на посаду здійснюється посадовими особами чи органами, яким такі повноваження надано законодавством, установчими документами та/або актами роботодавця.

2. Прийняття акта (рішення) про призначення особи на посаду є підставою для укладення трудового договору у строк, визначений законодавством або актом (рішенням) про призначення на посаду. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після прийняття акта (рішення) про призначення особи на посаду.



3. У разі відмови особи, призначеної на посаду, укласти трудовий договір після спливу строку, визначеного частиною другою цієї статті, акт (рішення) про призначення на посаду втрачає чинність.

Стаття 42. Укладення трудового договору на підставі обрання на посаду

1. -Обрання на посаду здійснюється у випадках, передбачених законодавством, установчими документами та/або актами роботодавця.

2. Прийняття акта (рішення) про обрання на посаду є підставою для укладення трудового договору у строк, визначений законодавством, актом (рішенням) про обрання або домовленістю сторін. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір має бути укладений наступного дня після обрання.

3. У разі відмови особи, обраної на посаду, укласти трудовий договір після спливу строку, визначеного частиною другою цієї статті, акт (рішення) про обрання на посаду втрачає чинність.

Стаття 43. Укладення трудового договору на підставі результатів конкурсу

1. Конкурсний відбір проводиться у випадках, передбачених законодавством, установчими документами та/або актами роботодавця.

2. Конкурсний відбір не застосовується у разі:

1) укладення строкового трудового договору для заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи;

2) укладення строкового трудового договору на строк до одного року;

3) прийняття на роботу осіб, які навчалися за рахунок коштів роботодавця;

4) інших випадків, передбачених законодавством.

3. Інформація про проведення конкурсу оголошується публічно. Для проведення конкурсу створюється комісія, яка приймає рішення більшістю голосів. Порядок проведення конкурсу затверджується роботодавцем з урахуванням особливостей, визначених законодавством.

4. З переможцем конкурсу укладається трудовий договір у строк, визначений умовами проведення конкурсу. Якщо цей строк не встановлено, трудовий договір укладається наступного дня після оприлюднення результатів конкурсу.

5. У випадку відмови переможця конкурсу укласти трудовий договір після спливу строку, визначеного частиною четвертою цієї статті, результати конкурсу щодо нього не застосовуються.

6. Результати конкурсу можуть бути оскаржені до суду.



Стаття 44. Укладення трудового договору на підставі рішення суду

1. З особою, яку за рішенням суду має бути прийнято на роботу, роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір не пізніше наступного робочого дня з дня отримання рішення суду, яке набрало законної сили, та допустити до роботи відповідно до вимог законодавства. Недопуск до роботи такої особи без законних підстав тягне за собою виплату їй роботодавцем заробітної плати за весь період затримки з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу).

2. Якщо особа протягом семи днів з дня набрання рішенням суду законної сили не уклала трудовий договір та/або не приступила до роботи без поважних причин, рішення суду вважається виконаним, а трудові відносини такими, що не виникли.

ГЛАВА 2. ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЙОГО ЗМІСТ

Стаття 45. Документи та відомості про особу, що подаються для укладення трудового договору

1. Для укладення трудового договору фізична особа зобов'язана подати документ, що посвідчує особу, а також реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію (за наявності) та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті), відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування або трудову книжку (у разі наявності), у разі обов'язку перебування на військовому обліку — військово-облікові документи, а у випадках, передбачених законодавством, — також документи про освіту, про стан здоров'я та інші документи.

Роботодавцю забороняється вимагати від фізичної особи документи, відомості, інформацію, не пов'язані з професійною діяльністю.

2. За власною ініціативою фізична особа може подати разом із заявою про прийняття на роботу характеристики, рекомендації, інші документи, складений нею інформаційний листок про здобуття спеціальних знань, досвід роботи тощо.

3. Фізична особа несе відповідальність відповідно до закону за подання завідомо підроблених документів.

У разі подання завідомо підробленого документа, якщо такий документ є обов'язковим для прийняття на відповідну посаду (роботу), укладений трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця на підставі пункту 4 частини шостої статті 97 цього Кодексу.



4. З метою оцінки відповідності особи, з якою передбачено укладання трудового договору, вакантній посаді роботодавець має право збирати інформацію про попередню роботу цієї особи. Така інформація може збиратися в обсязі та порядку, що не суперечать вимогам законодавства про захист персональних даних. Про збір такої інформації роботодавець зобов'язаний поінформувати особу, з якою передбачається укладання трудового договору. Особа має право на ознайомлення з інформацією, зібраною про неї.

Стаття 46. Порядок укладення трудового договору

1. Трудовий договір незалежно від його виду укладається у письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін), якщо інше не передбачено законом.

За домовленістю сторін кількість примірників може бути більшою, а трудовий договір може бути перекладено на іншу мову.

У разі виникнення розбіжностей, автентичним є текст, викладений державною мовою.

2. Трудовий договір є укладеним з дня його підписання сторонами.

3. Трудовий договір, укладений в електронній формі із накладенням кваліфікованого електронного підпису або удосконаленого електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису за допомогою технічних засобів електронних комунікацій вважається укладеним у письмовій формі.

4. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, видання наказу (розпорядження) роботодавця про прийняття на роботу, крім випадків, визначених цим Кодексом, коли видання такого наказу (розпорядження) не вимагається, та повідомлення центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Роботодавець на вимогу працівника надає йому інформацію, що підтверджує таке повідомлення, у письмовій формі.

Стаття 47. Обов'язок роботодавця інформувати працівника про зміст та особливості трудових відносин

1. Роботодавець зобов'язаний поінформувати особу, яка приймається на роботу, про умови трудового договору, зазначені в частині четвертій статті 48 цього Кодексу.

Обов'язок роботодавця щодо інформування вважається виконаним, якщо відповідна інформація викладена у трудовому договорі, підписаному



працівником. У разі, якщо ця інформація не зазначена в трудовому договорі, вона має бути особисто доведена до відома працівника у письмовій формі до початку ним роботи.

2. Після укладення трудового договору, але до початку працівником роботи, роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати його про:

1) вимоги щодо безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, виробничої санітарії, цивільного захисту, пожежної безпеки шляхом проходження працівником відповідних інструктажів;

2) заходи та інструкції щодо дій під час аварій, надзвичайних ситуацій, заходи із надання домедичної допомоги, пожежогасіння та евакуації працівників, а також про працівників і служби, які відповідають за їх запровадження;

3) правила внутрішнього трудового розпорядку, правила поведінки (у разі їх наявності);

4) положення колективного договору, угоди (у разі їх наявності);

5) представників працівників у колективних трудових відносинах з роботодавцем (у разі їх наявності).

Стаття 48. Зміст трудового договору

1 У трудовому договорі зазначаються інформація про сторони трудового договору та погоджені сторонами умови, що визначають їхні взаємні права й обов'язки.

2. Інформація про сторони трудового договору включає:

1) інформацію про роботодавця (повне найменування та ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань для юридичної особи, відокремленого підрозділу юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави, або прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію (за наявності) та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті), адреса місцезнаходження роботодавця, номери телефону, адреса електронної пошти);

2) інформацію про працівника (прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію (за наявності) та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний



контролюючий орган і мають відмітку у паспорті), адреса місця проживання, номер телефону, адреса електронної пошти.

У разі зміни інформації, визначеної у частині другій цієї статті, сторона трудового договору зобов'язана невідкладно поінформувати іншу сторону про такі зміни.

3. До трудового договору за бажанням працівника, зокрема особи з інвалідністю, учасника бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасника війни, особи, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи тощо, вноситься інформація, що підтверджує їхній правовий статус та дає підстави для реалізації ними права на державні гарантії, передбачені спеціальним законодавством.

4. У трудовому договорі зазначаються:

1) трудова функція працівника — сукупність обов'язків, обумовлених певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою;

2) місце роботи та робоче місце працівника, у тому числі у межах робочої зони, на якому працівник постійно чи тимчасово виконує роботу. Робоче місце може бути фіксованим або нефіксованим (пересувним), і в разі відсутності фіксованого постійного робочого місця воно визначається як будь-яке місце, де працівник виконує свою трудову функцію, у тому числі самотійно обране працівником у випадках, визначених цим Кодексом. Якщо місцезнаходження роботодавця не збігається з місцезнаходженням його підрозділів (виробничих об'єктів, ділянок тощо), у трудовому договорі зазначається також фактичне місце виконання працівником трудової функції у певній місцевості (населеному пункті);

3) умова про роботу за сумісництвом (у разі наявності у працівника іншого місця роботи, що є основним);

4) дата початку роботи;

5) строк дії трудового договору, у разі укладення строкового трудового договору,

6) умова про випробування (у разі його встановлення);

7) розмір заробітної плати та умови оплати праці;

8) режим і тривалість робочого часу;

9) час відпочинку, в тому числі тривалість відпустки;

10) професійні ризики для безпеки та здоров'я, що виникають під час роботи, запобіжні та захисні заходи та способи їх застосування, а також права на пільги і компенсації відповідно до законодавства, колективного договору;

11) час та періодичність професійного навчання (підвищення кваліфікації) працівника за рахунок роботодавця, якщо таке навчання передбачене законодавством, колективною угодою, договором;



12) підстави припинення трудового договору; розмір грошової компенсації, вихідної допомоги у разі розірвання трудового договору відповідно до частин третьої та четвертої статті 93, частин третьої, четвертої та шостої статті 94 цього Кодексу.

Умови трудового договору, передбачені пунктами 7—12 частини четвертої цієї статті, можуть закріплюватися у трудовому договорі у вигляді посилань на відповідні акти трудового законодавства, положення колективного договору або акти роботодавця, де такі умови визначені.

5. Крім умов, передбачених частиною четвертою цієї статті, сторони у трудовому договорі також можуть визначити:

1) технічні засоби електронних комунікацій, за допомогою яких може здійснюватися комунікація та обмін документами між сторонами;

2) умову щодо заборони розголошення працівником державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації;

3) обов'язки роботодавця за власні кошти надавати працівнику соціально-побутові пільги тощо;

4) інші умови.

6. Умови надання роботодавцем матеріальних благ чи послуг працівнику (передача майна у власність або користування, оплата вартості навчання тощо), умова про неконкуренцію можуть визначатися окремою угодою.

Стаття 49. Умова про випробування при прийнятті на роботу

1. З метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, при прийнятті на роботу допускається погодження роботодавцем і працівником умови про випробування. Така умова вважається погодженою, якщо домовленість про неї зафіксована у трудовому договорі. У разі недосягнення домовленості про встановлення випробування роботодавець має право відмовити працівнику у прийнятті на роботу, крім випадків, визначених частиною четвертою цієї статті, коли випробування не встановлюється.

2. У період випробування працівник користується усіма правами та несе обов'язки, що передбачені трудовим законодавством, колективними угодами, колективним та трудовим договором, актами роботодавця.

3. Строк випробування при прийнятті на роботу має бути адекватним та пропорційним строку дії трудового договору, але в будь-якому разі не перевищувати трьох місяців.

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відпусткою або з інших поважних причин. У таких випадках строк випробування продовжується на відповідну кількість робочих днів.



Продовження строку випробування за згодою сторін трудового договору забороняється.

4. Випробування не може бути встановлене при укладенні трудового договору:

- 1) з особою, віком до 18 років;
- 2) з вагітною жінкою, яка поінформувала роботодавця про вагітність шляхом надання медичного висновку;
- 3) строком до одного року;
- 4) з особою з інвалідністю;
- 5) з особою, обраною на посаду;
- 6) з особою — переможцем конкурсного відбору;
- 7) в інших випадках, передбачених законом.

5. У випадку послідовного укладення строкового трудового договору з працівником про виконання тієї ж самої трудової функції, встановлення нового випробування забороняється.

Стаття 50. Результати випробування

1. У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі роботодавець має право протягом строку випробування розірвати трудовий договір з таким працівником, в порядку, визначеному статтею 102 цього Кодексу.

2. Протягом строку випробування працівник має право розірвати трудовий договір на підставі статті 92 цього Кодексу, у разі, якщо обумовлена робота йому не підходить, попередивши про це роботодавця у письмовій формі не пізніше ніж за три робочі дні до дня звільнення.

3. Якщо строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, розірвання трудового договору допускається лише з інших підстав, встановлених цим Кодексом.

Стаття 51. Умови трудового договору щодо нерозголошення державної, комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації. Угода про нерозголошення.

1. Трудовий договір може включати умову щодо нерозголошення державної таємниці, що може бути довірена або стати відомою працівнику у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. Відносини щодо допуску та доступу до державної таємниці, а також обмеження прав і свобод у зв'язку з допуском та доступом до такої інформації регулюються Законом України "Про державну таємницю".



2. Якщо виконання трудових обов'язків працівника пов'язане з доступом до комерційної таємниці чи іншої захищеної законом інформації, до змісту трудового договору можуть включатися умови про нерозголошення такої інформації та/або укладатися відповідна угода (угода про нерозголошення).

3. В угоді про нерозголошення мають бути визначені відомості та/або дані, що становлять комерційну таємницю чи іншу захищену законом інформацію, строк дії угоди про нерозголошення, обов'язки роботодавця щодо створення умов працівникові у збереженні конфіденційності такої інформації, порядок її використання, в тому числі в разі припинення трудового договору, а також розмір та порядок виплати працівнику грошової компенсації за нерозголошення комерційної таємниці чи іншої захищеної законом інформації.

4. Відмова працівника укласти угоду про нерозголошення, якщо виконання трудових обов'язків працівника пов'язане з доступом до комерційної таємниці чи іншої захищеної законом інформації, є підставою для відмови у прийнятті на роботу, а якщо трудові відносини вже виникли, — для їх припинення на підставі пункту 3 частини першої статті 94 цього Кодексу.

Стаття 52. Відмова у прийнятті на роботу

1. Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації, компетентностей чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом.

2. Роботодавець не має права приймати на роботу осіб, яким ця робота протипоказана за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком, або всупереч установленим законом обмеженням на використання праці деяких категорій осіб на певних роботах.

3. Забороняється відмова у прийнятті на роботу особам, підготовка яких проводилася за державним замовленням та які направлені на роботу в порядку, визначеному законодавством, іншим особам, з якими роботодавець відповідно до закону зобов'язаний укласти трудовий договір.

4. На вимогу особи, якій відмовлено у прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний у письмовій формі повідомити про причину такої відмови.

У разі відмови у прийнятті на роботу особі з інвалідністю, роботодавець зобов'язаний повідомити їй причину такої відмови у письмовій формі.



Стаття 53. Облік трудової діяльності

1. Облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному законодавством.

2. Роботодавець на вимогу працівника зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.

Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України.

ГЛАВА 3. ВИДИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Стаття 54. Види трудового договору

1. Видами трудового договору є:

- 1) безстроковий трудовий договір (стаття 55 цього Кодексу);
- 2) строковий трудовий договір (статті 56—58 цього Кодексу);
- 3) трудовий договір про сезонну роботу (стаття 59 цього Кодексу);
- 4) трудовий договір з нефіксованим робочим часом (стаття 60 цього Кодексу);
- 5) учнівський трудовий договір (стаття 61 цього Кодексу);
- 6) трудовий договір про надомну роботу (стаття 62 цього Кодексу);
- 7) трудовий договір про дистанційну роботу (стаття 63 цього Кодексу);
- 8) трудовий договір про домашню роботу (підрозділ 1 глави 3 розділу I Книги другої цього Кодексу);
- 9) трудовий договір про тимчасову агентську роботу (підрозділ 2 глави 3 розділу I Книги другої цього Кодексу).

2. Сторони мають право укласти трудовий договір, який поєднує умови трудових договорів різних видів, якщо такі умови не суперечать одна одній.

Стаття 55. Безстроковий трудовий договір

1. Трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк. Безстроковим є трудовий договір, який не містить умови про строк його дії.

Стаття 56. Строковий трудовий договір

1. Строковим є трудовий договір, який укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи.



2. Строковий трудовий договір укладається:

- 1) для заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким зберігається місце роботи, посада;
- 2) для заміщення посади, на яку має проводитися конкурс відповідно до статті 43 цього Кодексу, до прийняття працівника на таку посаду на підставі результатів конкурсу, але не більше ніж на один рік;
- 3) для виконання робіт, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються протягом певного періоду (сезону), що не перевищує восьми місяців поспіль;
- 4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються роботодавцем;
- 5) для виконання тимчасових невідкладних робіт, які носять непередбачуваний характер, із запобігання або ліквідації наслідків, спричинених катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією тощо, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю та/або здоров'ю населення;
- 6) для виконання громадських робіт за направленням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення;
- 7) при тимчасовому переведенні працівника на роботу (посаду) до іншого роботодавця;
- 8) з деякими категоріями працівників у випадках, встановлених законом;
- 9) за ініціативою (бажанням) працівника;
- 10) в інших випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання.

Стаття 57. Дія строкового трудового договору

1. Строк дії трудового договору встановлюється за погодженням сторін та може визначатися настанням певної календарної дати, на певний період, до виконання певного завдання чи виникнення, зміни або припинення певних обставин.

2. Строковий трудовий договір припиняється у зв'язку із закінченням строку його дії відповідно до статті 89 цього Кодексу. До закінчення строку його дії такий договір може бути припинений з інших підстав, передбачених цим Кодексом.

3. У разі необхідності завершення виконання визначеної у строковому трудовому договорі роботи працівник і роботодавець мають право



домовитися про продовження строку дії такого договору шляхом внесення до нього змін. У такому разі строковий трудовий договір припиняється із завершенням роботи у повному обсязі.

4. З одним і тим самим працівником може бути послідовно укладено не більше двох строкових трудових договорів для виконання тієї самої трудової функції, крім випадків, передбачених пунктами 1, 2, 6, 8 частини другої статті 56 цього Кодексу, які в сукупності не повинні перевищувати трьох років. У разі порушення цієї вимоги такий трудовий договір стає безстроковим, а періоди між строковими трудовими договорами включаються до тривалості трудових відносин працівника з роботодавцем, проте не підлягають оплаті.

Строкові трудові договори вважаються укладеними послідовно, якщо інтервал між ними становить не більше 30 днів.

5. Загальна тривалість строкових трудових договорів, що укладаються послідовно з одним і тим самим працівником для виконання різних трудових функцій, крім випадків, передбачених пунктами 1, 2, 6, 8 частини другої статті 56 цього Кодексу, не може перевищувати п'яти років. У разі порушення цієї вимоги такий трудовий договір стає безстроковим, а періоди між строковими трудовими договорами включаються до тривалості трудових відносин працівника з роботодавцем, проте не підлягають оплаті.

Стаття 58. Гарантії для працівників, з якими укладено строковий трудовий договір

1. Працівникам, які працюють за строковим трудовим договором, не можуть створюватися менш сприятливі умови праці, включаючи безпеку та охорону здоров'я на роботі, оплату праці за виконання рівнозначної або рівноцінної роботи, порівняно з працівниками, які працюють за безстроковим трудовим договором.

2. Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, на які працівники можуть бути працевлаштовані безстроково, і забезпечити для них рівні з іншими особами можливості для працевлаштування. Така інформація доводиться до відома працівників у спосіб, визначений колективним або трудовим договором.

3. У разі появи вакансії, зайняття якої передбачає укладення безстрокового трудового договору, роботодавець повинен запропонувати таку вакансію протягом п'яти днів від дня її появи працівникові, який працює за строковим трудовим договором та виконує таку саму або схожу роботу і відповідає встановленим кваліфікаційним вимогам.

4. Працівник, який за одним строковим трудовим договором відпрацював не менше шести місяців, має право звертатися до роботодавця



з вимогою укласти безстроковий трудовий договір, крім випадків, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом.

За результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 30 днів з дня звернення працівника укласти з ним безстроковий трудовий договір або надати йому у письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий договір.

У разі обґрунтованої відмови роботодавця укласти безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з відповідною вимогою протягом усього строку дії трудового договору, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню вимогу працівника.

Стаття 59. Трудовий договір про сезонну роботу

1. Трудовий договір про сезонну роботу є різновидом строкового трудового договору, що укладається для виконання роботи, яка внаслідок природних та кліматичних умов виконується протягом певного періоду (сезону), що не перевищує восьми місяців поспіль протягом року, та яка включена до переліку сезонних робіт і сезонних галузей.

2. При укладенні трудового договору про сезонну роботу умова про випробування не встановлюється.

3. Сторони мають право розірвати трудовий договір про сезонну роботу, попередивши про це одна одну письмово не пізніше ніж за три робочі дні.

4. Трудовий договір про сезонну роботу може бути розірваний з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених цим Кодексом (крім підстави, передбаченої статтею 100 цього Кодексу), а також у випадках:

1) припинення роботи з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру на строк більше двох тижнів та відсутності у роботодавця можливості запропонувати працівнику іншу роботу;

2) нез'явлення працівника на роботу протягом більше 30 днів поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, крім випадків втрати працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, а також коли законодавством встановлено триваліший строк збереження місця роботи, посади у разі певного захворювання. У таких випадках місце роботи, посада за працівниками, з якими укладений трудовий договір про сезонну роботу, зберігається до відновлення працездатності, але не більш як до закінчення строку дії трудового договору.

5. При розірванні трудового договору про сезонну роботу з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених пунктами 1 і 2 частини четвертої цієї



статті, працівникам виплачується вихідна допомога в розмірі сім середньоденних заробітних плат, а в разі призову або вступу на військову службу — в розмірі чотирнадцять середньоденних заробітних плат.

Стаття 60. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом

1. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з додержанням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

2. Роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні дотримуватися вимоги цього Кодексу щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

3. Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець.

Роботодавець, який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укладати не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.

4. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом, крім умов та інформації, передбачених статтею 48 цього Кодексу, повинен містити умови щодо:

1) способу та мінімального строку повідомлення працівника про початок виконання роботи, який повинен бути достатнім для своєчасного початку виконання працівником своїх обов'язків;

2) способу та мінімального строку для повідомлення працівника про скасування раніше погодженого з ним завдання про виконання роботи;

3) способу та максимального строку повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною шостою цієї статті;

4) інтервалів, у які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

5. Кількість базових годин, під час яких від працівника можуть вимагати працювати, не може перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів протягом кожного семиденного періоду.



6. Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.

7. Заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час.

За відрядної форми оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.

8. Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години.

Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше ніж 32 години, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.

У разі ненадання роботодавцем роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної форми оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною формою, — за 32 години робочого часу.

Якщо роботодавець скасовує завдання про виконання роботи, раніше погоджене з працівником, після спливу строку повідомлення про скасування, визначеного трудовим договором з нефіксованим робочим часом, працівник має право на компенсацію у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше розміру заробітної плати, яку працівник отримав би за виконання цієї роботи.

У разі відмови працівника від виконання роботи у базові дні та години, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням роботодавцем працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом, заробітна плата виплачується за фактично відпрацьовану кількість годин протягом календарного місяця.

У разі згоди працівника на залучення до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому, ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу — в порядку, передбаченому частиною четвертою статті 168 цього Кодексу.



9. Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншими трудовими договорами.

10. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Працівники, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, мають право на навчання для виконання своєї роботи, яке забезпечується роботодавцем безоплатно, зараховується як час роботи та за можливості проводиться у робочі години.

11. Працівник, який відпрацював на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом понад шість місяців, має право звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору на умовах загальновстановленого у роботодавця режиму роботи з відповідною оплатою праці.

За результатами розгляду зазначеної вимоги роботодавець зобов'язаний протягом 30 днів з дня звернення працівника укласти з ним такий строковий або безстроковий трудовий договір або надати йому у письмовій формі обґрунтовану відповідь про відмову укласти такий трудовий договір.

У разі відмови роботодавця укласти такий строковий або безстроковий трудовий договір працівник має право повторно звертатися з відповідною вимогою протягом усього строку дії трудового договору з нефіксованим робочим часом, але не раніше ніж через 90 днів з дня отримання відповіді роботодавця на попередню його вимогу.

12. У разі припинення трудового договору з нефіксованим часом з працівником, яким протягом календарного місяця не відпрацьовано жодної години через ненадання роботодавцем роботи, заробітна плата повинна бути виплачена працівникові у розмірі, пропорційному до оплати мінімальної тривалості робочого часу працівника, визначеної абзацом третім частини восьмої цієї статті, за період з початку календарного місяця до дати звільнення.

Стаття 61. Учніський трудовий договір

1. Учніський трудовий договір — це особливий вид трудового договору, який передбачає поєднання виконання працівником трудових обов'язків з навчанням на робочому місці, що забезпечує роботодавець.

Учніський трудовий договір не може бути укладено з особою віком до 14 років.

2. Учніський трудовий договір укладається на строк до шести місяців, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.



Роботодавець не має права повторно укладати учнівський трудовий договір з тим самим працівником за тією самою спеціальністю (професією), крім випадків, коли такий договір був припинений з незалежних від працівника причин.

3. Навчання працівника на робочому місці за учнівським трудовим договором може поєднуватися із здобуттям освіти у закладах освіти за дуальною формою.

У такому випадку учнівський трудовий договір укладається на строк дії договору про навчання за дуальною формою здобуття освіти і може бути розірваний достроково у разі припинення договору про надання освітніх послуг.

4. Працівнику, який уклав учнівський трудовий договір, призначається наставник з числа кваліфікованих та досвідчених працівників, якого не увільнено від виконання трудових обов'язків. Призначення наставника здійснюється за його згодою.

Порядок організації та здійснення наставництва, критерії відбору наставників тощо визначаються колективним договором або у разі його відсутності локальним нормативним актом роботодавця після проведення відповідних консультацій з представниками працівників.

Стаття 62. Трудовий договір про надомну роботу

1. Трудовий договір про надомну роботу — це особливий вид трудового договору, який укладається у разі, якщо робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця.

Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

2. У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

3. Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце за умови повідомлення про це роботодавцю не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про



надомну роботу. У такому разі норми частини другої цієї статті не застосовуються.

4. При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтею 115 цього Кодексу.

5. Виконання роботи за трудовим договором про надомну роботу не передбачає змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

6. Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником роботи за трудовим договором про надомну роботу, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором.

7. Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.

8. Надомна робота може запроваджуватися індивідуальним актом роботодавця відповідно до абзацу другої частини четвертої статті 76 цього Кодексу за заявою вагітних працівниць, працівників, які мають дитину віком до півтора року або дитину з інвалідністю, якщо це можливо, зважаючи на виконувану такими працівниками роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

9. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі збройної агресії чи загрози нападу, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота тимчасово може запроваджуватися індивідуальним актом роботодавця відповідно до абзацу другої частини четвертої статті 76 цього Кодексу. З таким актом працівник ознайомлюється до запровадження надомної роботи.

Стаття 63. Трудовий договір про дистанційну роботу

1. Трудовий договір про дистанційну роботу — це особливий вид трудового договору, який укладається у разі, якщо робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

У разі необхідності направлення працівника, який виконує роботу дистанційно, у робоче відрядження, працівник зобов'язаний повідомити роботодавцю про своє поточне місце проживання (перебування) будь-яким зручним способом, у тому числі з використанням технічних засобів електронних комунікацій. Особливості направлення дистанційних



працівників у робочі відрядження встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

2. Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності шкідливих та/або небезпечних професійних факторів забороняється.

3. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає своє робоче місце.

4. При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтею 115 цього Кодексу.

5. За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

6. Роботодавець у разі потреби може надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби (програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації тощо), а також ознайомити його з методами роботи. Ознайомлення може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному обладнанні, засобі.

7. Порядок і строки забезпечення працівника необхідними для виконання ним дистанційної роботи обладнанням та засобами, порядок і строки подання звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівнику компенсації за використання належних йому або орендованих ним обладнання та засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

8. У разі відсутності у трудовому договорі про дистанційну роботу положення про забезпечення працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням та засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідного обладнання та засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

9. У разі дистанційної роботи відпрацьований працівником час обліковується в установленому роботодавцем порядку. Порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.



10. Працівнику, який виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу, надається час відпочинку відповідно до цього Кодексу, протягом якого гарантується право на відключення, тобто право працівника переривати будь-який зв'язок, у тому числі з використанням технічних засобів електронних комунікацій, з роботодавцем, що не вважається порушенням умов трудового договору. Час відпочинку та періоди відключення визначаються у трудовому договорі.

11. Дистанційна робота не є підставою для будь-яких обмежень при обчисленні стажу роботи, призначенні на вищу посаду, підвищенні кваліфікації, не обмежує і не звужує інші трудові права працівника. Установлений роботодавцем порядок виконання дистанційної роботи не повинен порушувати вимог щодо захисту персональних даних працівника та його права на особисте і сімейне життя.

Роботодавець зобов'язаний створити працівникам, які виконують дистанційну роботу, умови для спілкування і співробітництва з іншими працівниками, які працюють у приміщенні чи на території роботодавця, та представниками працівників, отримання від роботодавця інформації.

Роботодавець зобов'язаний інформувати представників працівників про наявність укладених трудових договорів про дистанційну роботу із зазначенням чисельності працівників, які працюють за такими договорами, їх посад, середньої заробітної плати за професійними групами, якщо така група складається з більше ніж двох працівників, та за статтю. Таке інформування здійснюється на вимогу представників працівників регулярно, але не рідше одного разу протягом календарного року.

12. Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, запровадження для нього дистанційної роботи, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту (домагань). При цьому роботодавець може відмовити працівнику лише у разі, якщо виконання дистанційної роботи неможливе, зважаючи на виконувану ним роботу, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, мобінг (цькування) або харасмент (домагання) мали місце. У такому випадку дистанційна робота може запроваджуватися індивідуальним актом роботодавця відповідно до абзацу другої частини четвертої статті 76 цього Кодексу.

13. Дистанційна робота може запроваджуватися індивідуальним актом роботодавця відповідно до абзацу другої частини четвертої статті 76 цього Кодексу за заявою вагітних працівниць, працівників, які мають дитину віком до півтора року, дитину з інвалідністю, якщо це можливо, зважаючи на виконувану ними роботу, і роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

14. На час загрози поширення пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі збройної



агресії чи загрози нападу, надзвичайної ситуації, спричиненої катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю та/або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності, дистанційна робота тимчасово може запроваджуватися індивідуальним актом роботодавця відповідно до абзацу другої частини четвертої статті 76 цього Кодексу. З таким актом працівник ознайомлюється до запровадження дистанційної роботи.

ПІДРОЗДІЛ 1. ДОМАШНЯ РОБОТА

Стаття 64. Трудовий договір про домашню роботу

1. Трудовий договір про домашню роботу — це особливий вид трудового договору, який укладається з домашнім працівником.

2. Для цілей цього Кодексу:

1) домашньою вважається робота, яка виконується для домогосподарства за трудовим договором.

Не вважається домашньою робота для домогосподарства, яка виконується особою нерегулярно та не більше 40 годин на місяць;

2) домогосподарством визнається сукупність осіб, які спільно проживають в одному жилу приміщенні або його частині, забезпечують собі достатній життєвий рівень, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти. Такі особи можуть перебувати у родинних стосунках чи стосунках свояцтва, не перебувати у будь-яких із таких стосунків або перебувати і в родинних стосунках, і в стосунках свояцтва. Домогосподарство може складатися з однієї особи;

3) домашній працівник — це фізична особа, яка виконує домашню роботу в межах трудових відносин з роботодавцем;

4) роботодавцем за трудовим договором про домашню роботу вважається фізична особа, яка є одним із членів домогосподарства та з якою домашній працівник уклав трудовий договір.

3. Не допускається прийняття на роботу домашнім працівником особи віком до 16 років.

4. З урахуванням специфіки домашньої роботи та особливостей умов праці, передбачених цим Кодексом, домашні працівники користуються всіма правами та гарантіями, передбаченими трудовим законодавством, у тому числі на належні, безпечні та здорові умови праці.



5. Сторони самостійно вирішують питання щодо необхідності ведення первинної облікової документації та трудової книжки домашнього працівника.

6. У трудовому договорі про домашню роботу з домашнім працівником зазначається спосіб та строк повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

7. Домашні працівники можуть брати добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

8. У трудовому договорі про домашню роботу з домашнім працівником може бути передбачено платне чи безоплатне надання роботодавцем житла домашньому працівнику в користування.

Надане домашньому працівникові жила приміщення має відповідати основним вимогам законодавства.

У разі платного надання житла в користування домашньому працівникові такі відносини регулюються цивільним законодавством. Роботодавець не має права самостійно проводити відрахування із заробітної плати домашнього працівника в рахунок плати за користування таким житлом.

9. Домашній працівник, який проживає в житлі домогосподарства, у тому числі на безоплатній основі, самостійно визначає місце для проведення часу відпочинку у вільний від роботи час або у період відпустки.

10. Вимога роботодавця про передачу на зберігання будь-якого документа домашнього працівника, у тому числі паспорта, чи позбавлення його доступу до телефону, Інтернету тощо є незаконною.

11. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення інформації домашнім працівником про домогосподарство без згоди роботодавця, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та захисту прав людини.

Стаття 65. Особливості припинення трудового договору про домашню роботу

1. Трудовий договір про домашню роботу може бути розірваний з ініціативи однієї із сторін.

2. Про розірвання трудового договору з підстав, визначених частиною першою статті 94 цього Кодексу, роботодавець повідомляє домашньому працівнику у спосіб та строк, передбачені трудовим договором, але не менше ніж за 14 днів.

3. Трудовий договір розривається з ініціативи роботодавця шляхом повідомлення домашньому працівнику про розірвання трудового договору і про останній робочий день такого працівника у спосіб, визначений трудовим договором.



4. Розірвання трудового договору з ініціативи домашнього працівника здійснюється у строки та на умовах, передбачених статтями 92, 93 цього Кодексу, якщо інше не визначено трудовим договором.

5. Домашній працівник має право негайно в односторонньому порядку розірвати трудовий договір з роботодавцем у разі вчинення стосовно нього членом домогосподарства винних дій, які посягають на гідність або честь домашнього працівника, або втручання в його особисте життя.

6. Про факт та підставу припинення трудового договору про домашню роботу роботодавець письмово повідомляє центральному органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, протягом трьох днів з дня звільнення домашнього працівника.

7. Домашній працівник може вимагати від роботодавця внесення до трудового договору окремого запису про припинення такого трудового договору.

Стаття 66. Особливості робочого часу домашніх працівників

1. На домашніх працівників поширюються положення щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку, передбачені цим Кодексом, з урахуванням особливостей, встановлених цією статтею.

2. Якщо у зв'язку із специфікою домашньої роботи не може бути додержано передбаченої законом щоденної тривалості або тривалості робочого часу протягом кожного семиденного періоду, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу, з тим щоб тривалість робочого часу за місячний обліковий період не перевищувала нормальної тривалості робочого часу, а щотижневий відпочинок домашнього працівника становив не менше 24 годин поспіль.

3. Домашній працівник самостійно веде облік свого робочого часу в зручній для нього формі та погоджує його з роботодавцем у строки, визначені трудовим договором.

4. Порядок залучення домашнього працівника до понаднормових робіт, а також роботи у вихідні та святкові дні визначається у трудовому договорі. При цьому застосування понаднормових робіт не може перевищувати граничні норми застосування понаднормових робіт, визначені цим Кодексом.

5. Робочий день домашнього працівника може бути поділений на частини, з тим щоб загальна тривалість робочого часу не перевищувала його щоденної нормальної тривалості, при цьому домашній працівник може на власний розсуд розпоряджатися вільним від роботи часом.

6. У трудовому договорі про домашню роботу можуть визначатися періоди очікування, які вважаються годинами роботи, під час яких



домашній працівник не може розпоряджатися своїм часом на власний розсуд у зв'язку з необхідністю бути готовим до виконання за дорученням роботодавця передбачених договором трудових обов'язків.

7. Умови і розмір оплати періодів очікування або порядок надання іншого вільного від роботи часу із збереженням заробітної плати визначаються трудовим договором. При цьому розмір такої оплати не може бути меншим за встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати.

8. Тривалість періодів очікування, компенсація за які здійснюється шляхом оплати, не може перевищувати 10 відсотків тривалості робочого часу, визначеної трудовим договором.

9. На домашніх працівників не поширюються вимоги про обов'язковість інформування та консультування з представниками працівників у разі запровадження підсумованого обліку робочого часу (стаття 123 цього Кодексу).

10. Час здійснення домашнім працівником супроводу члена домогосподарства під час відпочинку включається в робочий час.

ПІДРОЗДІЛ 2. ТИМЧАСОВА (АГЕНТСЬКА) РОБОТА

Стаття 67. Трудовий договір про тимчасову (агентську) роботу

1. Трудовий договір про тимчасову (агентську) роботу — особливий вид трудового договору, який укладається між тимчасовим працівником і роботодавцем (агентством з тимчасового працевлаштування), з метою направлення працівника на певний час для виконання роботи за завданням та під контролем зазначеної агентством особи (користувач тимчасової роботи), а агентство з тимчасового працевлаштування зобов'язується виплачувати працівнику за це заробітну плату.

2. У трудовому договорі про тимчасову (агентську) роботу роботодавцем може бути юридична особа або фізична особа-підприємець — агентство з тимчасового працевлаштування.

Критерії, яким має відповідати агентство з тимчасового працевлаштування, та особливості його діяльності визначаються законодавством.

3. Користувач тимчасової роботи — будь-яка фізична або юридична особа, за завданням та під контролем якої тимчасовий працівник тимчасово працює.

Користувач тимчасової роботи має право використовувати працю тимчасових працівників за умови, якщо це передбачено укладеним у такого користувача колективним договором.

4. Договір про тимчасову (агентську) роботу може бути строковим і безстроковим.



5. Строковий договір про тимчасову (агентську) роботу може бути укладено на одноразове направлення до користувача тимчасової роботи. Строк дії такого договору може бути встановлено до певної календарної дати, на певний період, що обчислюється днями, тижнями, місяцями або роками, до виконання певного завдання або до виникнення, зміни чи припинення певних обставин.

6. Максимальна тривалість строкового трудового договору про тимчасову (агентську) роботу, а також загальна максимальна тривалість послідовних строкових трудових договорів про тимчасову агентську роботу, укладених з одним і тим самим тимчасовим працівником для виконання однієї і тієї ж роботи, становить три роки. Послідовними строковими трудовими договорами про тимчасову (агентську) роботу вважаються трудові договори, перерва між якими становить не більше двох тижнів.

7. Положення цього підрозділу не поширюються на екіпажі суден, до яких застосовується законодавство України про торговельне мореплавство.

Стаття 68. Зміст трудового договору про тимчасову (агентську) роботу

1. Трудовий договір про тимчасову (агентську) роботу, крім умов та інформації, передбачених у статті 48 цього Кодексу, повинен містити умови щодо:

1) форми та порядку направлення тимчасового працівника на роботу до користувача тимчасової роботи, а також порядку його відкликання;

2) розміру та порядку виплати заробітної плати за роботу за завданням та під контролем користувача тимчасової роботи, а також заробітної плати, якщо вона виплачується за періоди між направленнями на роботу до користувача тимчасової роботи;

3) норми тривалості робочого часу тимчасового працівника.

Стаття 69. Направлення тимчасового працівника до користувача тимчасової роботи

1. Направлення на роботу до користувача тимчасової роботи має бути надано тимчасовому працівникові агентством з тимчасового працевлаштування не менше ніж за два робочих дні до початку роботи, крім випадків, коли працівник не погоджується приступити до роботи раніше.

2. У направленні на роботу до користувача тимчасової роботи працівникові повинні бути визначені трудова функція, дата початку та закінчення роботи.

До початку роботи тимчасовий працівник має бути поінформований агентством з тимчасового працевлаштування про основні умови праці, що



застосовуються у користувача тимчасової роботи, зокрема розмір заробітної плати та умови оплати праці, режим і тривалість робочого часу, час відпочинку, в тому числі тривалість відпустки. Крім того, тимчасовий працівник має бути поінформований про порядок доступу до робочого місця та контактну особу користувача тимчасової роботи, яка зобов'язана надавати всю необхідну інформацію про умови праці.

3. Тимчасовий працівник має право відмовитися від роботи у користувача тимчасової роботи, повідомивши агентство з тимчасового працевлаштування не пізніше одного робочого дня з дня отримання направлення від агентства з тимчасового працевлаштування. Така відмова не вважається порушенням трудових обов'язків.

Стаття 70. Гарантії тимчасовим працівникам, направленим для виконання тимчасової (агентської) роботи

1. У період виконання тимчасовим працівником роботи користувач тимчасової роботи зобов'язаний забезпечити йому такі самі умови праці, як і працівникам користувача, передбачені трудовим законодавством та колективним договором, що стосуються:

1) захисту вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, працівниць, які вигодовують дитину, працівників, які виховують дитину віком до трьох років, а також працівників віком до 18 років;

2) заборони дискримінації за всіма ознаками, визначеними у статті 5 цього Кодексу;

3) тривалості максимального робочого часу та мінімального часу відпочинку, зокрема відпусток, роботи у вихідні та святкові дні, понаднормових робіт, роботи у нічний час.

2. Агентство з тимчасового працевлаштування зобов'язане забезпечити, щоб розмір заробітної плати тимчасового працівника за роботу на користь користувача був не нижчим, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник користувача за виконання такої ж роботи, крім випадків, коли тимчасові працівники, які працюють за безстроковим договором про тимчасову (агентську) роботу, між направленнями на роботу отримують заробітну плату від агентства з тимчасового працевлаштування і розмір цієї заробітної плати між направленнями на роботу є таким самим, як і під час направлень на роботу.

Користувач тимчасової роботи на вимогу агентства з тимчасового працевлаштування повинен надавати інформацію про розмір заробітної плати, яку він виплачує своїм працівникам відповідної категорії.

3. Тимчасовим працівникам надається право на забезпечення наявними у користувача тимчасової роботи соціально-побутовими умовами для праці та відпочинку (кімнатами відпочинку, їдальнею, послугами з догляду за



дітьми, транспортними послугами тощо) на тих самих умовах, якими користуються інші працівники користувача тимчасової роботи, крім випадків, коли створення різних умов є виправданим через об'єктивні причини.

Стаття 71. Гарантії тимчасовим працівникам у періоди між направленнями на роботу

1. Періоди між направленнями на роботу, які виникають не частіше одного разу на місяць і тривають до п'яти робочих днів поспіль, тимчасового працівника, який працює за безстроковим договором про тимчасову (агентську) роботу, а також тимчасового працівника, строковий договір про тимчасову (агентську) роботу якого не припиняється у зв'язку із закінченням роботи у конкретного користувача тимчасової роботи, не оплачуються.

2. За інші дні між направленнями на роботу агентство з тимчасового працевлаштування повинне виплачувати тимчасовому працівникові гарантійні виплати у розмірі не менше мінімального місячного окладу.

3. У разі відмови тимчасового працівника працювати у зазначеного агентством з тимчасового користування користувача тимчасової роботи, крім випадків, коли така відмова пов'язана з порушенням установлених умов праці або безпеки та охорони здоров'я, гарантійні виплати, встановлені в частині другій цієї статті, не виплачуються.

Стаття 72. Відшкодування заподіяної тимчасовим працівником шкоди

1. За шкоду, заподіяну протиправним винним діянням тимчасового працівника користувачу тимчасової роботи, такий працівник несе матеріальну відповідальність перед агентством з тимчасового працевлаштування відповідно до положень цього Кодексу в порядку регресу.

Стаття 73. Взаємні права та обов'язки тимчасового працівника та користувача тимчасової роботи

1. Користувач тимчасової роботи зобов'язаний до початку роботи в письмовій формі ознайомити тимчасового працівника з умовами праці, правилами трудового розпорядку, іншими правовими актами, що регламентують його роботу на користь користувача тимчасової роботи, вжити всіх заходів щодо збереження здоров'я та життя такого працівника.

2. Користувач тимчасової роботи повинен інформувати тимчасових працівників про наявні у нього вакансії із зазначенням трудової функції та вимог, що пред'являються до них. Інформація про вакансії може бути оприлюднена публічно на інформаційних стендах у приміщеннях користувача тимчасової роботи або в інший визначений ним спосіб.



3. Відповідальність за шкоду, заподіяну користувачем тимчасової роботи тимчасовому працівникові, несе користувач тимчасової роботи.

4. Тимчасовий працівник має право на отримання від користувача тимчасової роботи будь-якої інформації, що стосується його роботи. Така інформація має бути надана у письмовій формі протягом трьох робочих днів з моменту звернення тимчасового працівника.

Стаття 74. Обов'язки агентства з тимчасового працевлаштування та користувача тимчасової роботи

1. Відносини між агентством з тимчасового працевлаштування та користувачем тимчасової роботи регулюються відповідно до цивільного законодавства з урахуванням особливостей, визначених цим Кодексом.

2. Угоди між агентством з тимчасового працевлаштування та користувачем тимчасової роботи або угоди між агентством з тимчасового працевлаштування та тимчасовим працівником, якими забороняється або обмежується право на укладення тимчасовим працівником трудового договору з користувачем тимчасової роботи, є недійсними.

Положення абзацу першого цієї частини не є перешкодою для укладення угоди між агентством з тимчасового працевлаштування та користувачем тимчасової роботи про відшкодування користувачу тимчасової роботи витрат, пов'язаних з наданням послуг з працевлаштування та навчання тимчасових працівників.

3. Агентству з тимчасового працевлаштування забороняється:

1) вимагати від тимчасового працівника відшкодування будь-яких витрат, пов'язаних з укладенням трудового договору про тимчасову (агентську) роботу, його виконанням або розірванням, чи у зв'язку з укладенням трудового договору з користувачем тимчасової роботи після закінчення строку роботи за направленням;

2) обробляти дані тимчасових працівників в цілях, не пов'язаних з встановленими в договорі про тимчасову (агентську) роботу зобов'язаннями, їх кваліфікацією, професійним досвідом або іншою важливою інформацією, або з порушенням їх прав на повагу до особистого і сімейного життя;

3) обробляти дані, отримані від користувача тимчасової роботи, в цілях, не пов'язаних із встановленими в договорі про тимчасову (агентську) роботу зобов'язаннями або з порушенням інтересів користувача тимчасової роботи.

4. Користувачу тимчасової роботи забороняється:

1) доручати тимчасовому працівникові виконувати трудові функції працівників користувача тимчасової роботи, які беруть участь у страйку;



2) укладати договори про тимчасове працевлаштування з метою заміни звільнених працівників користувача тимчасової роботи у разі колективних звільнень;

3) обмежувати можливості професійного навчання та підвищення кваліфікації тимчасових працівників;

4) обмежувати можливості працевлаштування тимчасових працівників на постійну роботу;

5) відмовляти в наданні агентству з тимчасового працевлаштування інформації про заходи забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі та умови праці, які застосовувалися б у разі, якщо користувач тимчасової роботи безпосередньо наймав би працівника на роботу за трудовим договором для виконання тієї самої роботи.

5. Користувач тимчасової роботи зобов'язаний один раз на рік на вимогу представників працівників надавати інформацію про чисельність тимчасових працівників, які працювали або працюють у нього протягом року, займані ними посади і, якщо професійна група складається з більше ніж двох працівників, — середню заробітну плату за професійними групами та статтю.

6. Обов'язки агентства з тимчасового працевлаштування та користувача тимчасової роботи щодо забезпечення безпеки та охорони здоров'я тимчасового працівника на роботі встановлюються цим Кодексом та Законом України "Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі".

7. Агентства з тимчасового працевлаштування в установленому законодавством порядку повинні надавати територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення, інформацію про працевлаштування та чисельність тимчасових працівників, направлених ними до користувачів тимчасової роботи.

Стаття 75. Особливості припинення трудового договору про тимчасову (агентську) роботу

1. Під час виконання роботи на користь користувача тимчасової роботи тимчасовий працівник може розірвати трудовий договір з агентством з тимчасового працевлаштування на підставах та в порядку, встановлених цим Кодексом. Після припинення трудового договору з агентством з тимчасового працевлаштування припиняється зобов'язання працівника виконувати трудову функцію на користь користувача тимчасової роботи.

2. У період між направленнями на роботу тимчасовий працівник має право розірвати договір про тимчасову (агентську) роботу за письмовою заявою, попередивши про це агентство з тимчасового працевлаштування не менше ніж за п'ять робочих днів. Колективним договором, укладеним між



агентством з тимчасового працевлаштування та його працівниками, може бути встановлено й інший строк попередження, але не більше 14 днів.

3. Агентство з тимчасового працевлаштування може розірвати трудовий договір з тимчасовим працівником на підставах та в порядку, встановлених цим Кодексом.

ГЛАВА 4. ЗМІНА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Стаття 76. Зміна трудового договору

1. Трудовий договір може змінюватися внаслідок:

- 1) зміни умов праці;
- 2) переміщення;
- 3) переведення на іншу роботу.

2. Зміна трудового договору, крім випадків, визначених цим Кодексом, здійснюється за взаємною згодою сторін.

3. Зміна трудового договору може бути ініційована однією з його сторін, яка надає свої пропозиції у письмовій формі іншій стороні.

Сторона трудового договору, яка отримала пропозиції, протягом семи днів з дня їх надходження повинна повідомити у письмовій формі про свою згоду або відмову вносити зміни до трудового договору. У разі неповідомлення у зазначений строк вважається, що сторона, яка отримала пропозиції, не погодилась на зміну трудового договору.

Відсутність згоди працівника на зміну трудового договору не може вважатися порушенням ним трудових обов'язків.

4. Зміна трудового договору може оформлятися шляхом укладення додаткової угоди про внесення змін до трудового договору або його викладенням у новій редакції.

У випадках, визначених цим Кодексом, зміна трудового договору може оформлятися індивідуальним актом роботодавця, з яким працівник повинен бути ознайомлений у спосіб, передбачений статтею 23 цього Кодексу, без укладення додаткової угоди або викладення трудового договору в новій редакції. Копія такого індивідуального акта роботодавця надається працівникові.

5. У разі домовленості сторін про внесення змін до трудового договору шляхом укладення додаткової угоди або викладення трудового договору в новій редакції проект такої угоди або трудового договору в новій редакції складається роботодавцем у кількості примірників трудового договору та передається працівнику для підписання. Якщо трудовий договір перекладено з державної на іншу мову, додаткова угода або трудовий договір у новій редакції перекладається на цю ж мову.



Стаття 77. Зміна умов праці

1. Зміна умов праці, визначених трудовим договором, здійснюється лише за взаємною згодою сторін трудового договору, крім випадків, визначених цим Кодексом.

Зміна умов праці (встановлення або скасування робочого часу неповної тривалості, режиму робочого часу, зміна систем, форм, розмірів оплати праці, пільг, зміна розрядів і найменування посад та інших умов праці, визначених у колективному або трудовому договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією допускається лише за наявності причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру (в тому числі реорганізації, банкрутства, перепрофілювання, запровадження нових технологій, техніки, нових форм організації праці, оптимізації виробництва, раціоналізації робочих місць тощо).

2. Зміна умов праці, визначених трудовим договором, здійснюється в порядку, визначеному частинами третьою та четвертою статті 76 цього Кодексу.

3. Якщо пропозиція роботодавця про зміну умов праці зумовлена причинами економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру і роботодавець наполягає на таких змінах, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі та в порядку, передбаченому статтею 94 цього Кодексу. До припинення трудового договору за працівником зберігаються попередні умови праці.

Стаття 78. Переміщення

1. Роботодавець має право перемістити працівника на інше робоче місце, до іншого структурного підрозділу в тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції і з тими самими умовами праці. Таке переміщення здійснюється без згоди працівника, якщо інше не передбачено трудовим договором та може оформлятися індивідуальним актом роботодавця.

2. Якщо внаслідок переміщення змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд від місця проживання до місця виконання роботи), переміщення дозволяється лише за згодою працівника та оформляється в порядку, визначеному абзацом другим частини четвертої статті 76 цього Кодексу.

3. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.



Стаття 79. Переведення на іншу роботу

1. Переведення на іншу роботу — це зміна трудової функції та/або місця роботи працівника. Таке переведення може бути тимчасовим або постійним.

2. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

3. Переведення на іншу роботу, крім випадків, установлених статтями 79—82 цього Кодексу, здійснюється лише за згодою працівника в порядку, визначеному статтею 76 цього Кодексу.

Постійне переведення на іншу роботу оформляється відповідно до абзацу першого частини четвертої статті 76 цього Кодексу.

Тимчасове переведення на іншу роботу оформляється відповідно до абзацу другого частини четвертої статті 76 цього Кодексу.

4. Зміна найменування посади, яку займає працівник, без зміни трудових обов'язків, що покладаються на нього, не вважається переведенням на іншу роботу.

Стаття 80. Переведення на іншу роботу на підставі медичного висновку

1. Роботодавець зобов'язаний надати працівнику роботу з іншими умовами праці відповідно до медичного висновку в порядку, визначеному статтею 76 цього Кодексу.

2. У разі відмови працівника від переведення на іншу роботу або у разі відсутності у роботодавця відповідної роботи трудовий договір припиняється на підставі статті 94 цього Кодексу.

Норми цієї частини не поширюються на вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину.

Вагітна працівниця — жінка, яка поінформувала роботодавця про вагітність шляхом надання відповідного медичного висновку.

Працівниця, яка нещодавно народила, — жінка, яка має народжену нею дитину віком до одного року та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання відповідного документа про народження дитини (свідоцтва про народження дитини).

Працівниця, яка вигодовує дитину, — жінка, яка годує грудьми народжену нею дитину віком до півтора року та поінформувала роботодавця про свій стан шляхом надання медичного висновку.

3. До вирішення питання про надання вагітній працівниці, працівниці, яка нещодавно народила, та працівниці, яка вигодовує дитину, іншої роботи, яка виключає вплив шкідливих та/або небезпечних професійних факторів,



відповідно до медичного висновку трудовий договір підлягає призупиненню із збереженням середньої заробітної плати.

Стаття 81. Тимчасове переведення на іншу роботу (посаду) за погодженням між роботодавцем і працівником

1. Роботодавець має право тимчасово перевести працівника на іншу роботу (посаду), в тому числі вакантну, за його письмовою згодою. Строк такого переведення не може перевищувати шести місяців.

2. Роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем має право в разі простою (тимчасового зупинення роботи, зумовленого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, обставинами непереборної сили або іншими обставинами) тимчасово перевести працівника за його письмовою згодою на роботу до іншого роботодавця за умови додержання гарантії збереження середньої заробітної плати, яку працівник мав на попередньому місці роботи, та виплати йому компенсації транспортних витрат, витрат на тимчасовий найм житла і оплату комунальних послуг.

На період тимчасового переведення трудовий договір з роботодавцем, який переводить працівника у разі простою, призупиняється, а з роботодавцем, до якого працівник тимчасово переводиться, укладається строковий трудовий договір на час такого переведення.

Строк тимчасового переведення не може перевищувати 90 днів.

3. Після закінчення строку тимчасового переведення працівникові надається робота, яку він виконував до переведення, із збереженням тих умов праці, які діяли до такого переведення. У разі продовження простою, внаслідок чого роботодавець не може забезпечити надання працівнику роботи після закінчення строку тимчасового переведення до іншого роботодавця, трудовий договір може бути розірваний на підставі статті 94 цього Кодексу.

Стаття 82. Тимчасове переведення на іншу роботу без згоди працівника

1. Роботодавець має право перевести працівника строком до 30 днів на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я та з оплатою праці не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою, лише для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, аварій, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю, здоров'ю, умовам життєдіяльності людей.

2. Тимчасове переведення на іншу роботу, передбачену частиною першою цієї статті, вагітних працівниць, працівників, які мають дитину



віком до півтора року або дитину з інвалідністю, працівників віком до 18 років дозволяється лише за їх письмовою згодою.

Стаття 83. Трудові відносини у разі передачі суб'єкта господарювання

1. Передача суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу — це зміна роботодавця, в тому числі у зв'язку з реорганізацією юридичної особи (злиття, приєднання, поділ, перетворення), виділом, а також зміна власника/користувача майна або його частини, за яким стоїть організована група ресурсів, що використовується роботодавцем, із збереженням виду економічної діяльності, що провадився відчужувачем.

Зміна власника акцій товариства або перехід частки (її частини) у статутному капіталі юридичної особи до іншого власника не вважається передачею суб'єкта господарювання у розумінні цього Кодексу, крім випадків виходу учасника з товариства з подальшою передачею йому майна товариства для використання в економічній діяльності, аналогічній діяльності відчужувача.

2. Відчужувачем є будь-яка юридична чи фізична особа, яка внаслідок передачі суб'єкта господарювання втрачає статус роботодавця.

Набувачем є будь-яка юридична чи фізична особа, яка внаслідок передачі їй суб'єкта господарювання набуває статус роботодавця та продовжує провадити той самий вид економічної діяльності, що і відчужувач.

3. У разі передачі суб'єкта господарювання дія трудових договорів продовжується. Права і обов'язки за трудовими договорами, що існували між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача.

Зміна умов праці працівника або розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру допускаються за умови додержання набувачем вимог статей 77, 94 цього Кодексу.

4. Якщо внаслідок передачі суб'єкта господарювання відбулися зміни умов праці, які погіршують становище працівника і які не були зумовлені причинами економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру та призвели до припинення трудового договору, роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику компенсацію у розмірі 120 середньоденних заробітних плат.

5. У разі передачі суб'єкта господарювання права та обов'язки роботодавця за колективним договором, що укладений між працівниками і відчужувачем, переходять до набувача. Умови такого колективного договору, що закріплюють права та обов'язки роботодавця, повинні застосовуватися після передачі суб'єкта господарювання до закінчення строку дії колективного договору або укладення нового колективного договору. Протягом одного року після передачі суб'єкта господарювання



гарантії, встановлені працівникам колективним договором, що діяв до моменту передачі, не можуть бути зменшені.

6. У разі передачі суб'єкта господарювання статус і функції представників працівників зберігаються і реалізуються на тих самих умовах, які існували до переходу прав і обов'язків від відчужувача, з яким у працівників укладені трудові договори, до набувача.

7. Не пізніше десяти робочих днів до здійснення передачі суб'єкта господарювання відчужувач та набувач зобов'язані поінформувати у письмовій формі представників працівників, а в разі їх відсутності — працівників про:

- 1) дату або орієнтовну дату передачі суб'єкта господарювання;
- 2) причини передачі суб'єкта господарювання;
- 3) правові, економічні та соціальні наслідки передачі суб'єкта господарювання для працівників;
- 4) будь-які заходи, здійснення яких передбачено стосовно працівників.

8. Представники працівників, а в разі їх відсутності — працівники протягом п'яти робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної в частині сьомій цієї статті, мають право ініціювати проведення консультацій з відчужувачем та/або набувачем щодо причин прийняття рішення про передачу суб'єкта господарювання та його правових, економічних та соціальних наслідків для працівників, а також щодо заходів, які планується запровадити для уникнення таких наслідків чи їх пом'якшення. Консультації проводяться протягом п'яти робочих днів з дня їх ініціювання. За результатами консультацій складається протокол, який фіксує їх перебіг та засвідчує досягнуті домовленості або висновки обговорення.

9. Відсутність ініціювання консультацій або відсутність домовленостей за результатами їх проведення не впливає на здійснення зазначених у цій статті заходів за умови збереження умов усіх трудових договорів, укладених до передачі суб'єкта господарювання.

ГЛАВА 5. ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Стаття 84. Поняття та порядок призупинення трудового договору

1. Призупинення трудового договору — це тимчасове увільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове увільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

На період призупинення трудового договору за працівником зберігається місце роботи, посада, а також повністю чи частково заробітна



плата або допомога по тимчасовій непрацездатності у випадках, визначених цим Кодексом, законодавством, колективним або трудовим договором.

2. Трудовий договір призупиняється на строк:

1) виконання працівником державних або громадських обов'язків, у тому числі направлення працівника на базову військову службу, призову на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийняття на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час особливого періоду;

2) відсутності працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України;

3) застосування до працівника запобіжного заходу, передбаченого Кримінальним процесуальним кодексом України, що виключає можливість виконання ним роботи;

4) відсторонення працівника від роботи;

5) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності більше ніж три робочих дні/зміни поспіль;

6) навчання працівника за направленням роботодавця з відривом від роботи;

7) участі працівника у страйку в порядку, передбаченому законом;

8) до вирішення питання про переведення на іншу роботу працівника, якому на підставі медичного висновку робота протипоказана, або на строк попередження про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі відповідно до частини першої статті 101 цього Кодексу;

9) в інших випадках тимчасового увільнення працівника від роботи (трудових обов'язків), передбачених законом, колективним договором;

10) неможливості обох сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, у зв'язку із загрозою поширення пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі збройної агресії або загрози нападу, надзвичайної ситуації, спричиненої катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю та/або здоров'ю працівника, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності.



3. Призупинення дії трудового договору оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, умови відновлення дії трудового договору.

4. Після закінчення строку призупинення дія трудового договору відновлюється, крім випадків, коли з працівником розривається трудовий договір з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника, закінчення строку дії трудового договору або виникнення підстав для припинення трудового договору з незалежних від волі сторін обставин.

Стаття 85. Відсторонення працівника від роботи

1. Відсторонення працівника від роботи — це тимчасове (на певний строк, або до зникнення обставин, що викликали необхідність відсторонення) недопущення працівника до роботи (виконання трудових обов'язків) з підстав, визначених цим Кодексом або законом.

2. Відсторонення працівника від роботи у випадках, передбачених цим Кодексом, іншими актами трудового законодавства, колективним договором, може застосовуватися із збереженням заробітної плати повністю або частково, з виплатою працівнику допомоги по тимчасовій непрацездатності або без збереження заробітної плати.

3. Відсторонення від роботи оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, з яким працівник ознайомлюється невідкладно у спосіб, визначений пунктами 1, 2 частини першої статті 23 цього Кодексу.

4. Відсторонення працівника від роботи допускається:

- 1) у разі появи на роботі працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 2) з метою захисту інших осіб від інфекційних хвороб, уникнення загрози їх життю та/або здоров'ю чи життю та/або здоров'ю працівника;
- 3) з метою забезпечення вимог з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі;
- 4) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним договором.

Стаття 86. Відсторонення від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння

1. Роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи працівника, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння.



2. На вимогу працівника, якого відсторонено від роботи у зв'язку з перебуванням у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, роботодавець зобов'язаний забезпечити проведення медичного огляду працівника з отриманням відповідного висновку. Якщо медичним висновком не підтверджуються обставини, що стали підставою для відсторонення від роботи, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середню заробітну плату за весь час відсторонення.

3. Відсторонення від роботи з підстав, визначених цією статтею, здійснюється без збереження заробітної плати, крім випадків, коли стан сп'яніння став наслідком впливу професійних факторів або медичних препаратів, прийнятих як засіб лікування.

Стаття 87. Відсторонення від роботи працівника з метою захисту інших осіб від інфекційних хвороб, уникнення загрози їх життю та/або здоров'ю чи життю та/або здоров'ю працівника

1. Працівник, який є бактеріоносієм або перебував у контакті з інфекційними хворими і не може продовжувати роботу, передбачену трудовим договором, у разі неможливості тимчасового переведення на іншу роботу або відмови від переведення підлягає відстороненню від роботи на вимогу відповідних посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, без збереження заробітної плати. На час такого відсторонення працівник має право на допомогу по тимчасовій непрацездатності.

2. Працівники, які відповідно до законодавства підлягають обов'язковому профілактичному щепленню проти інфекційних хвороб, і працівники, які зобов'язані періодично проходити медичний огляд, у разі ухилення від профілактичного щеплення (крім випадків наявності медичних протипоказань) або медичного огляду відсторонюються від роботи без збереження заробітної плати. У разі подальшого (повторного) ухилення від профілактичного щеплення або медичного огляду трудовий договір з таким працівником може бути розірваний з ініціативи роботодавця на підставі статті 94 цього Кодексу.

3. У разі коли в результаті медичного огляду виявлено невідповідність стану здоров'я працівника виконуваній роботі та коли продовження роботи створює загрозу поширення інфекційних хвороб або є небезпечним для життя та/або здоров'я працівника або інших осіб, працівник відсторонюється від роботи до вирішення питання про його переведення на іншу роботу або звільнення. На час такого відсторонення за працівником зберігається середня заробітна плата.

У разі неможливості переведення працівника на іншу роботу або його відмови від переведення трудовий договір розривається з ініціативи роботодавця на підставі статті 94 цього Кодексу.



Стаття 88. Відсторонення від роботи з метою забезпечення вимог з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі

1. З метою забезпечення вимог з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі роботодавець має право відсторонити працівника від роботи без збереження заробітної плати у випадках:

1) відмови працівника від проходження в установлений роботодавцем час інструктажу та/або навчання і перевірки знань з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі — до проходження такого інструктажу та/або навчання і перевірки знань;

2) відмови працівника від проходження в установлений роботодавцем час медичного огляду — до проходження ним медичного огляду в узгоджений із роботодавцем робочий час.

ГЛАВА 6. ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Стаття 89. Підстави припинення трудового договору

1. Трудовий договір може бути припинено лише за однією з підстав, визначених цим Кодексом.

2. Підставами припинення трудового договору є:

1) закінчення строку дії трудового договору;

2) угода сторін;

3) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 92, 93 цього Кодексу);

4) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (статті 94, 96 — 102, 104 цього Кодексу);

5) незалежні від волі сторін трудового договору обставини (статті 106 — 110 цього Кодексу);

6) підстави, передбачені іншими законами.

3. Зміна підпорядкування, суб'єкта управління, найменування юридичної особи — роботодавця не припиняє трудовий договір.

Стаття 90. Припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії

1. Строковий трудовий договір припиняється у зв'язку із закінченням строку його дії, в тому числі у зв'язку із закінченням строку виконання певної роботи.

2. Строковий трудовий договір, укладений на час виконання працівником обов'язків тимчасово відсутнього працівника, припиняється не



пізніше дня, наступного за днем повернення цього працівника на роботу. Якщо працівника в цей строк не звільнено, трудові відносини з ним можуть бути припинені лише з інших підстав, визначених цим Кодексом.

Стаття 91. Припинення трудового договору за угодою сторін

1. Кожна із сторін трудового договору має право ініціювати припинення трудового договору за угодою сторін.

2. Пропозиція про припинення трудового договору за угодою сторін надається у письмовій формі. У пропозиції обов'язково вказується дата припинення трудового договору та підстава такого припинення. Пропозиція про припинення трудового договору за угодою сторін може містити також інші умови такого припинення (розмір компенсації тощо).

Якщо сторона трудового договору протягом п'яти робочих днів не відповідає на пропозицію, вважається, що пропозицію відхилено.

3. У разі прийняття пропозиції сторони укладають угоду про припинення трудового договору у письмовій формі. Анулювання зазначеної угоди можливе лише за взаємною згодою сторін трудового договору.

Укладена угода припиняє трудовий договір на зазначених у ній умовах. Умови припинення трудового договору можуть бути обмежені законом.

Стаття 92. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. Працівник має право в будь-який час з власної ініціативи розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця не менше ніж за 14 днів шляхом подання заяви у письмовій формі.

2. Працівник, з яким укладено трудовий договір на строк до 120 днів, має право розірвати його за власною ініціативою достроково, попередивши про це роботодавця письмово шляхом подання заяви у письмовій формі не менше ніж за три робочі дні до дня його розірвання.

3. Трудовим договором, укладеним з керівником юридичної особи, його заступником, головою, членами наглядової ради та/або виконавчого органу, керівником відокремленого підрозділу юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави може бути передбачено інший строк попередження про розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

4. За наявності поважних причин, що унеможливають продовження роботи за укладеним трудовим договором, працівник має право на власний розсуд визначити день звільнення з роботи. Таким днем може бути будь-який робочий день, починаючи з дня, наступного за днем подання працівником заяви про розірвання трудового договору, до закінчення строку попередження, визначеного частинами першою, другою цієї статті.



Роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Відмова роботодавця є порушенням трудового законодавства.

5. Працівник зобов'язаний додати до заяви документи, що підтверджують наявність поважних причин, крім випадків, коли роботодавцеві відомі обставини, що стали причиною розірвання трудового договору за ініціативою працівника.

6. Поважними причинами, що надають працівникові право на визначення дня звільнення з роботи в разі розірвання трудового договору за власною ініціативою, визнаються: неможливість проживання у певній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею 14-річного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю; прийняття на роботу за конкурсом, інші поважні причини.

7. Працівник має право відкликати раніше подану роботодавцеві заяву про розірвання трудового договору шляхом подання нової заяви про відкликання попередньої заяви протягом строку попередження, встановленого частинами першою — третьою цієї статті.

Роботодавець має право відмовити у задоволенні такої заяви, якщо на місце працівника запрошено іншу особу, якій відповідно до закону не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

8. Забороняється шляхом застосування мобінгу (цькування), харасменту (домагань), насильства, погроз, введення в оману або в інший спосіб примушувати працівника до розірвання трудового договору з його ініціативи проти його волі. Такі дії роботодавця є порушенням трудового законодавства.

Стаття 93. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника у зв'язку з невиконанням роботодавцем трудового законодавства, умов колективного або трудового договору, мобінгом (цькуванням), харасментом (домаганням)

1. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власною ініціативою, якщо роботодавець не виконує трудове законодавство, умови колективного або трудового договору, вчиняв мобінг (цькування), харасмент (домагання) стосовно працівника або не вживав заходів щодо їх припинення.

2. Розірвання трудового договору з підстав, визначених частиною першою цієї статті здійснюється шляхом подання працівником заяви у письмовій формі.

У заяві обов'язково зазначаються: день звільнення працівника з роботи та конкретні факти невиконання роботодавцем трудового законодавства,



умов колективного або трудового договору, які стали причиною розірвання трудового договору.

Днем звільнення може бути будь-який робочий день, починаючи з дня, наступного за днем подання працівником заяви.

До заяви можуть додаватися докази невиконання чи порушення роботодавцем трудового законодавства, умов колективного або трудового договору.

3. У разі розірвання трудового договору у зв'язку з мобінгом (цькуванням), харасментом (домаганням) або невжиттям роботодавцем заходів щодо їх припинення до заяви додається копія рішення суду, що набрало законної сили, яким підтверджено такий факт.

Роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику компенсацію у розмірі, визначеному колективним або трудовим договором, але не менше 180 середньоденних заробітних плат.

4. У разі задоволення заяви про розірвання трудового договору на підставі невиконання роботодавцем трудового законодавства, умов колективного або трудового договору роботодавець виплачує працівникові компенсацію у розмірі, визначеному колективним або трудовим договором, але не менше 50 середньоденних заробітних плат.

5. У разі незгоди роботодавця звільнити працівника з підстави невиконання роботодавцем трудового законодавства, умов колективного або трудового договору він може відмовити у розірванні трудового договору за цією підставою, але не має права розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися.

Працівник має право оскаржити відмову роботодавця звільнити його з підстав, визначених частиною першою цієї статті, до суду.

6. У разі доведення факту невиконання роботодавцем трудового законодавства, умов колективного або трудового договору суд зобов'язує роботодавця виплатити працівникові компенсацію у розмірі, визначеному колективним або трудовим договором, але не менше 180 середньоденних заробітних плат.

Стаття 94. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру

1. За наявності причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником з таких підстав:

1) скорочення чисельності або штату працівників;

2) ліквідація юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця;



3) відмова працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною умов праці, від переміщення у випадку, передбаченому частиною другою статті 76 цього Кодексу, а також відмова працівника від переведення на іншу роботу або відсутність іншої роботи.

2. Про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен повідомити працівнику у письмовій формі у спосіб, передбачений статтею 23 цього Кодексу, не пізніше ніж за 60 днів до його розірвання.

3. За домовленістю сторін строк попередження, зазначений у частині другій цієї статті, може бути замінений грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше подвійної середньоденної заробітної плати працівника за кожен робочий день, на який зменшується строк такого попередження.

4. Роботодавець має право без згоди працівника замінити строк попередження, передбачений частиною другою цієї статті, грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше потрійної середньоденної заробітної плати за кожен робочий день, на який зменшується строк такого попередження.

5. Заміна строку попередження, передбачена частинами третьою та четвертою цієї статті, не допускається, якщо до закінчення такого строку залишається менше 15 днів.

6. У разі розірвання трудового договору після закінчення строку попередження, передбаченого частиною другою цієї статті, роботодавець зобов'язаний виплатити вихідну допомогу працівникові у розмірі не менше ніж 30 середньоденних заробітних плат. Колективним або трудовим договором може бути визначено більший розмір вихідної допомоги з урахуванням стажу роботи у роботодавця та інших критеріїв.

7. Про рішення розірвати трудовий договір, укладений на строк до 120 днів, з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, роботодавець повинен повідомити працівнику у письмовій формі у спосіб, передбачений статтею 23 цього Кодексу, не пізніше ніж за п'ять робочих днів до його розірвання.

У цьому випадку, роботодавець виплачує працівникові грошову компенсацію у розмірі заробітної плати, визначеної таким договором та не отриманої працівником у зв'язку з його достроковим розірванням.

Стаття 95. Гарантії для працівників у разі розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників

1. Одночасно з попередженням про розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 94 цього Кодексу роботодавець пропонує



працівникові іншу рівнозначну роботу, а за відсутності такої роботи — іншу роботу, на яку працівник згоден та яку може виконувати за станом здоров'я і кваліфікацією.

2. Роботодавець зобов'язаний пропонувати працівникові всі вакансії, що відповідають зазначеним у частині першій цієї статті вимогам та з'являються протягом усього періоду з дня попередження працівника до дня його звільнення, крім вакансій у відокремлених підрозділах (філіях, представництвах тощо), які перебувають в іншій місцевості.

Стаття 96. Колективне вивільнення працівників

1. Колективним є вивільнення працівників з ініціативи роботодавця з підстав, визначених частиною першою статті 94 цього Кодексу, якщо протягом 30 днів вивільняється:

- 1) 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 99;
- 2) 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 100 до 299;
- 3) 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 300.

2. Роботодавець, який має намір провести колективне вивільнення, повинен розпочати консультації з представниками працівників не пізніше ніж за 90 днів до запланованого вивільнення.

Такі консультації повинні включати питання про шляхи та засоби уникнення колективного вивільнення або зменшення кількості працівників, яких воно стосується, а також пом'якшення несприятливих наслідків такого вивільнення через соціальні заходи, спрямовані, зокрема, на допомогу в перепрофілюванні або перекваліфікації працівників, яких вивільняють.

Для проведення консультацій роботодавець повинен своєчасно надати представникам працівників інформацію про причини колективного вивільнення, загальну кількість і категорії працівників, які працюють у цього роботодавця, кількість і категорії працівників, які підлягають вивільненню, критерії, за якими вони визначаються, період, протягом якого заплановане вивільнення має бути здійснено.

Представники працівників мають право вносити роботодавцю пропозиції щодо перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із колективним вивільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

3. Порядок проведення консультацій та виконання прийнятих за результатами таких консультацій рішень визначається колективним договором, а у разі його відсутності узгоджується роботодавцем та представниками працівників до початку проведення таких консультацій.



4. Після завершення консультацій, але не пізніше ніж за 60 днів до їх завершення, роботодавець у письмовій формі повідомляє територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення, про заплановане колективне вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію, зокрема, про причини колективного вивільнення, кількість і категорії працівників, що підлягають вивільненню, загальну кількість і категорії працівників, які працюють у цього роботодавця, період, протягом якого заплановане вивільнення має бути здійснено, та проведені консультації.

Стаття 97. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника

1. Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника (порушенням (невиконанням чи неналежним виконанням) працівником його трудових обов'язків) у разі:

1) повторного порушення працівником трудових обов'язків.

Повторним вважається вчинення працівником будь-якого порушення трудових обов'язків протягом року з моменту вчинення попереднього порушення. Протягом 10 днів з дня встановлення (фіксації) порушення роботодавець повинен попередити працівника у письмовій формі про можливе звільнення за повторне порушення трудових обов'язків;

2) прогулу (відсутності на роботі без поважної причини протягом усього робочого дня);

3) появи або перебування на роботі в робочий час у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, крім випадків, коли такий стан став наслідком впливу професійних факторів або медичних препаратів, прийнятих як засіб лікування;

4) викрадення, навмисного знищення або пошкодження майна роботодавця чи майна іншої особи за місцем роботи;

5) порушення працівником вимог локальних нормативних актів роботодавця з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, якщо це призвело до нещасного випадку чи аварії чи створило реальну загрозу таких наслідків, підтверджену в установленому порядку;

6) розголошення державної, комерційної чи іншої захищеної законом інформації, що стала відома працівникові, з яким укладено трудовий договір з умовою про нерозголошення такої інформації або який підписав угоду про її нерозголошення.

2. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи, її відокремленого підрозділу, у тому числі вчинення



винних діянь, внаслідок яких заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірі нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати.

За одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірвано із заступниками керівника юридичної особи, її відокремленого підрозділу, головним бухгалтером, його заступниками.

3. Факт порушення працівником його трудових обов'язків у випадках, передбачених частинами першої та другою цієї статті, фіксується роботодавцем шляхом складання акта в довільній формі.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з таким актом не пізніше п'яти робочих днів з дня його складання.

4. До розірвання трудового договору з підстав, передбачених частинами першою та другою цієї статті, роботодавець повинен запропонувати працівнику надати письмові пояснення причин порушення ним трудових обов'язків.

Відмова працівника надати такі пояснення не є перешкодою для розірвання трудового договору.

5. Роботодавець має право розірвати трудовий договір з підстав, визначених частинами першою та другою цієї статті, не пізніше 30 днів з дня виявлення порушення, не рахуючи часу увільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, і не пізніше 180 днів з дня його вчинення.

6. Крім підстав, передбачених частинами першою та другою цієї статті, трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у разі:

1) вчинення винних діянь працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в тому числі, якщо такі діяння не пов'язані безпосередньо з роботою;

2) вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні та навчальні функції, в тому числі у разі, якщо такі дії не пов'язані безпосередньо з роботою.

До розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1, 2 цієї частини, роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику надати письмові пояснення.

Відмова працівника надати такі пояснення не є перешкодою для розірвання трудового договору;

3) вчинення працівником мобінгу (цькування), харасменту (домагання) встановленого рішенням суду, що набрало законної сили;

4) подання працівником завідомо підробленого документа при укладенні трудового договору, якщо такий документ був обов'язковим для



прийняття на відповідну посаду (роботу), а факт підроблення встановлений рішенням суду, що набрало законної сили;

5) перебування всупереч вимогам Закону України “Про запобігання корупції” у прямому підпорядкуванні у близької особи;

6) наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України “Про запобігання корупції”.

7. Інші підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників можуть бути встановлені спеціальними законами.

Стаття 98. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв’язку з нез’явленням працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності

1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв’язку з нез’явленням працівника на роботу протягом більш як 120 днів поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності (якщо законодавством не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні), не враховуючи часу відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами.

2. Трудовий договір, укладений на строк до 120 днів, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у зв’язку з нез’явленням працівника на роботу протягом більше 20 днів поспіль або 30 днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності.

3. Трудовий договір, укладений на строк до одного року, може бути достроково розірваний за ініціативою роботодавця у разі нез’явлення працівника на роботу протягом більше 60 днів поспіль або 90 днів протягом строку дії трудового договору внаслідок тимчасової непрацездатності.

4. За працівником, який тимчасово втратив працездатність у зв’язку з нещасним випадком на роботі або професійним захворюванням, місце роботи, посада зберігається до відновлення працездатності.

Стаття 99. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв’язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу

1. Трудовий договір з працівником може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв’язку з поновленням працівника, який раніше виконував цю роботу.

2. Роботодавець зобов’язаний запропонувати працівникові, трудовий договір з яким розривається, рівнозначну або іншу роботу, що не протипоказана працівнику за станом здоров’я. У разі відсутності такої



роботи або відмови працівника від переведення роботодавця зобов'язаний виплатити йому вихідну допомогу в розмірі не менше 30 середньоденних заробітних плат.

Стаття 100. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника

1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 120 днів поспіль, крім випадків, коли відповідно до закону особа вважається зниклою безвісти за особливих обставин.

2. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про розірвання трудового договору за цією підставою у письмовій формі у спосіб, визначений статтею 23 цього Кодексу.

3. Трудовий договір не може бути розірвано відповідно до частини першої цієї статті після появи працівника на роботі.

Стаття 101. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі

1. Трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку з виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі за умови попередження працівника про звільнення не пізніше ніж за 14 днів, якщо виявлена невідповідність є наслідком:

1) стану здоров'я працівника, який перешкоджає продовженню виконанню роботи, що підтверджується відповідним медичним висновком;

2) недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами оцінювання результатів роботи;

3) втрати працівником права на керування транспортними засобами або інших дозволів, необхідних для виконання обумовленої трудовим договором роботи;

4) відмови у наданні або скасування допуску до державної таємниці, якщо такий допуск необхідний для виконання обумовленої трудовим договором роботи.

2. Роботодавець має право звільнити працівника на підставі частини першої цієї статті, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

3. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі не вважається порушенням працівником його трудових обов'язків.



4. На час попередження працівника про звільнення та призупинення трудового договору відповідно до пункту 8 частини другої статті 84 цього Кодексу за працівником зберігається середня заробітна плата.

5. У разі розірвання трудового договору з підстави, передбаченої пунктом 1 частини першої цієї статті, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі 30 середньоденних заробітних плат.

Стаття 102. Розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця у разі встановлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі протягом строку випробування

1. Трудовий договір може бути розірвано за ініціативи роботодавця у разі встановлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі протягом строку випробування з попередженням про це у письмовій формі у спосіб, визначений статтею 23 цього Кодексу, не пізніше ніж за три робочі дні та з обов'язковим зазначенням підстав невідповідності працівника.

Стаття 103. Гарантії для працівників у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. Основною гарантією для працівника у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є наявність підстави, передбаченої цим Кодексом або законом.

2. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з мотивів або причин:

- 1) дискримінації або помсти;
- 2) членства у профспілці, участі у профспілковій діяльності;
- 3) наміру працівника стати представником працівників, виконання функцій представника працівників;
- 4) звернення працівника до уповноважених органів щодо порушення роботодавцем трудового законодавства, або участі працівника у справі, порушеній проти роботодавця;
- 5) повідомлення працівником про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", вчинених роботодавцем або іншою особою.

3. За наявності підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, встановлених цим Кодексом, причини, передбачені пунктами 2—5 частини другої цієї статті, не є перешкодою для звільнення працівника. У разі якщо працівник вважає, що його було звільнено з таких причин, обов'язок доказування зворотнього покладається на роботодавця.



4. У період тимчасової непрацездатності або відпустки працівника роботодавцем може бути видано наказ (розпорядження) про звільнення працівника на підставі статей 94, 97—102 цього Кодексу із зазначенням дня звільнення відповідно до частини першої статті 112 цього Кодексу.

5. Забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними працівницями, працівниками, які мають дитину віком до півтора року або дитину з інвалідністю, самотніми матеріями (батьками), які мають дитину віком до чотирнадцяти років, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця та з підстав, передбачених статтями 98, 100, 102 цього Кодексу.

6. Зазначеним у частині п'ятій цієї статті працівникам, звільненим у зв'язку з ліквідацією юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця, крім грошової компенсації або вихідної допомоги, встановлених статтею 94 цього Кодексу, виплачується також грошова компенсація у розмірі не менше 40 середньоденних заробітних плат.

Стаття 104. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом профспілки

1. У разі наміру роботодавця розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, передбачених статтею 94 (крім ліквідації юридичної особи-роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця), статтями 97 (крім підстав, передбачених у частині другій, пунктах 3—6 частини шостої), 98, 101 цього Кодексу відповідній профспілці надаються копії документів або відомостей, що підтверджують наявність законних підстав для розірвання трудового договору не пізніше шести робочих днів до запланованого дня звільнення.

2. Профспілка протягом трьох робочих днів з дня отримання інформації, зазначеної у частині першій цієї статті, має право ініціювати консультації з роботодавцем. Консультації проводяться протягом трьох робочих днів. За результатами консультацій складається протокол.

3. Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником, який є членом профспілки, з підстав, визначених частиною першою цієї статті, якщо консультації не були ініційовані профспілкою у строк, визначений у частині другій цієї статті, або за результатами проведених консультацій не досягнуто інших домовленостей.

Стаття 105. Гарантії для представників працівників у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. З членами виборного органу первинної профспілкової організації трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний за



наявності попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації, а з профспілковим представником — згоди профспілкової організації, членами якої вони є, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця, а також у разі розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 3—6 частини шостої статті 97 та статті 99 цього Кодексу.

2. З працівниками, які раніше обиралися до складу виборного органу первинної профспілкової організації, профспілковим представником або обиралися представником працівників загальними зборами (конференцією) трудового колективу, не може бути розірваний трудовий договір з ініціативи роботодавця протягом року після закінчення строку, на який вони обиралися, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця та з підстав, передбачених статтями 97—101 цього Кодексу.

Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення представницьких повноважень у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.

3. З представниками працівників, вільно обраними загальними зборами (конференцією) трудового колективу, трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірваний лише за наявності попередньої згоди загальних зборів (конференції) трудового колективу, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця, а також з підстав, передбачених пунктами 3—6 частини шостої статті 97 та статті 99 цього Кодексу.

4. Виборний орган первинної профспілкової організації, профспілкова організація або загальні збори (конференція) трудового колективу повинні розглянути звернення роботодавця та надати згоду на звільнення або відмовити у такій згоді у письмовій формі протягом семи робочих днів з дня надходження відповідного звернення. У разі пропуску такого строку вважається, що згода на розірвання трудового договору надана.

Роботодавець має право звільнити працівника — члена виборного органу профспілки, профспілкового представника, працівника, обраного представником працівників загальними зборами (конференцією) трудового колективу, якщо відмова у наданні згоди на розірвання трудового договору не є обґрунтованою.

Стаття 106. Припинення трудового договору з неповнолітнім працівником на вимогу його батьків або інших законних представників, чи відповідних органів

1. Батьки неповнолітнього працівника або інші законні представники, а також відповідні державні органи чи органи місцевого самоврядування в



межах їх компетенції мають право вимагати припинення трудового договору з неповнолітнім працівником, якщо його продовження може заподіяти шкоди його здоров'ю, загрожує безпеці або розвитку неповнолітнього або порушує його освітній процес.

2. Роботодавець зобов'язаний припинити трудовий договір з неповнолітнім працівником на обґрунтовану вимогу осіб, органів, зазначених у частині першій цієї статті.

Стаття 107. Припинення трудового договору у разі смерті фізичної особи — роботодавця, визнання безвісно відсутнім або оголошення померлим, а також у разі визнання фізичної особи — роботодавця недієздатною особою

1. Трудовий договір припиняється у разі смерті фізичної особи — роботодавця або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, а також про визнання фізичної особи — роботодавця недієздатною особою.

2. У випадку припинення трудового договору на цій підставі працівник подає до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення, за місцем проживання заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів (за наявності), що підтверджують обставини, зазначені у частині першій цієї статті.

Днем припинення трудового договору вважається день державної реєстрації смерті фізичної особи — роботодавця, день набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, а також про визнання фізичної особи — роботодавця недієздатною особою.

Територіальний орган центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення, за місцем проживання працівника у день надходження заяви про припинення трудового договору повідомляє про таке припинення:

1) центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;

2) центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Порядок припинення трудового договору у разі смерті фізичної особи — роботодавця або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, а також визнання недієздатною особою встановлюється Кабінетом Міністрів України.



3. Вимоги щодо заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат, що належать працівникові, пред'являються спадкоємцям фізичної особи — роботодавця в порядку, передбаченому цивільним законодавством.

Стаття 108. Припинення трудового договору у разі смерті працівника, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим, а також у разі визнання працівника недієздатною особою

1. Трудовий договір припиняється у разі смерті працівника або набрання законної сили рішенням суду про визнання його безвісно відсутнім чи про оголошення померлим, а також про визнання працівника недієздатною особою.

2. Днем припинення трудового договору вважається день державної реєстрації смерті фізичної особи, день набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, а також про визнання недієздатною особою.

3. Неодержані працівником за життя заробітна плата, гарантійні та компенсаційні виплати виплачуються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності — входять до складу спадщини.

Стаття 109. Припинення трудового договору у зв'язку з направленням на базову військову службу, альтернативну (невійськову) службу, призовом або вступом на військову службу фізичної особи — роботодавця, працівника

1. Трудовий договір може бути припинено у зв'язку з направленням на базову військову службу, альтернативну (невійськову) службу, призовом або вступом на військову службу фізичної особи — роботодавця, працівника на підставі документа, що підтверджує зазначені обставини, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 185 цього Кодексу.

Стаття 110. Припинення трудового договору у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження роботи, та у разі скасування рішення про поновлення на роботі

1. Трудовий договір припиняється у зв'язку з набранням законної сили рішенням суду, яке виключає можливість продовження працівником роботи.

Роботодавець зобов'язаний припинити трудовий договір не пізніше трьох днів з дня отримання копії такого рішення суду.

2. Роботодавець припиняє трудовий договір з працівником шляхом скасування наказу (розпорядження) про поновлення на роботі у разі



набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судові рішення про поновлення працівника на роботі.

Днем звільнення працівника у разі скасування рішення суду про його поновлення на роботі є день, наступний за днем набрання законної сили відповідним рішенням суду.

Стаття 111. Припинення трудового договору з деякими категоріями працівників

1. Трудовим договором, укладеним з керівником юридичної особи, головою і членами наглядової ради та/або виконавчого органу, з керівником відокремленого підрозділу юридичної особи, утвореної відповідно до законодавства іноземної держави, а також з тими працівниками, припинення трудового договору з якими належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця, можуть бути встановлені додаткові порівняно з цим Кодексом підстави припинення трудового договору та порядок їх застосування.

Стаття 112. День звільнення працівника з роботи

1. Днем звільнення працівника з роботи є останній день фактичного виконання працівником трудових обов'язків у межах його робочого часу, а у випадках, передбачених частиною четвертою статті 92 цього Кодексу, — перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки, крім випадків, передбачених статтею 143 цього Кодексу.

2. День звільнення працівника у разі скасування рішення суду про його поновлення на роботі визначається за правилами статті 110 цього Кодексу.

Стаття 113. Оформлення звільнення та видача працівнику документів

1. Про припинення трудового договору з працівником роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження). У наказі (розпорядженні) зазначаються фактичні обставини, що стали причиною звільнення, та вказується підстава, за якою припиняються трудові відносини, з посиланням на відповідну статтю (частину, пункт) цього Кодексу.

2. У день звільнення роботодавець зобов'язаний:

1) ознайомити працівника у зручний спосіб, з передбачених статтею 23 цього Кодексу, з наказом (розпорядженням) про звільнення та надати його копію;

2) повідомити працівнику у зручний спосіб, з передбачених статтею 23 цього Кодексу, про нараховані та виплачені суми при звільненні із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна



плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право відповідно до умов трудового договору або законодавства, у тому числі при звільненні);

3) провести з працівником розрахунок у строки, визначені статтею 181 цього Кодексу;

4) на вимогу працівника надати йому рекомендаційну характеристику та/або внести належні записи про звільнення до трудової книжки у разі її наявності.

3. Якщо працівник у день звільнення не працював, роботодавець зобов'язаний вчинити дії, визначені частиною другою цієї статті, на першу вимогу працівника за його письмовою заявою у зручний для працівника спосіб, передбачений статтею 23 цього Кодексу.

РОЗДІЛ II. УМОВИ ПРАЦІ

ГЛАВА 1. РОБОЧИЙ ЧАС

Стаття 114. Поняття робочого часу

1. Робочий час — будь-який період, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки та/або перебувати у розпорядженні роботодавця відповідно до положень колективних угод, договорів, актів роботодавця, умов трудового договору.

2. У робочий час включаються:

1) підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої має виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо);

2) перерви санітарно-оздоровчого призначення, для задоволення фізіологічних потреб, зігрівання, відпочинку упродовж робочого дня (зміни), інші спеціальні перерви, передбачені законодавством;

3) час, витрачений працівником на прибуття до місця виконання трудових обов'язків, якщо робота має роз'їзний (пересувний) характер;

4) період чергування (очікування) у встановленому законодавством порядку;

5) час проходження обов'язкових медичних оглядів працівників;

6) інші періоди, встановлені законодавством, колективними угодами, договорами, трудовим договором.



Стаття 115. Нормальна тривалість робочого часу

1. Нормальна тривалість робочого часу (норма тривалості робочого часу) працівника не може перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду.

2. Колективною угодою, договором, актами роботодавця, трудовим договором може встановлюватися менша норма тривалості робочого часу, ніж передбачена частиною першою цієї статті.

3. Допускається відхилення від встановленої норми тривалості робочого часу у разі застосування режиму з підсумованим обліком робочого часу на умовах, визначених статтею 123 цього Кодексу.

4. Максимальна тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням понаднормових годин.

5. Тривалість робочого дня (зміни) не може перевищувати 12 годин протягом будь-яких 24 годин.

Стаття 116. Скорочена тривалість робочого часу

1. Скорочена тривалість робочого часу становить:

1) для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин протягом кожного семиденного періоду та не більше 8 годин на день, для осіб віком від 14 до 16 років — 24 години протягом кожного семиденного періоду та не більше 6 годин на день, при цьому сумарний час навчання та робочого часу не може перевищувати відповідної денної норми тривалості робочого часу.

Тривалість робочого часу під час канікул не може перевищувати 8 годин на день протягом кожного 36 годинного семиденного періоду та 6 годин на день протягом кожного 24 годинного семиденного періоду.

Вищезазначена тривалість робочого часу застосовується також у випадку, якщо працівники віком від 14 до 18 років працюють у декількох роботодавців одночасно. Перед укладенням трудового договору такі працівники зобов'язані надати роботодавцю інформацію про працевлаштування до іншого роботодавця;

2) для працівників віком від 14 до 16 років, які здобувають освіту за дуальною формою або працюють в період канікул, — 24 години протягом кожного семиденного періоду;

3) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, — не більш як 36 годин протягом кожного семиденного періоду. Перелік таких робіт і тривалість робочого часу встановлюються Кабінетом Міністрів України;



4) для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину, — не більш як 36 годин протягом кожного семиденного періоду.

2. Законодавством може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників та осіб (педагогічних, медичних та інших).

3. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися роботодавцем для працівників, які є особами з інвалідністю, як захід розумного пристосування з метою забезпечення рівних можливостей для їх участі у трудовій діяльності відповідно до стану здоров'я та рекомендацій індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю.

4. Оплата праці при скороченій тривалості робочого часу здійснюється відповідно до статті 172 цього Кодексу.

Стаття 117. Робочий час неповної тривалості

1. Робочий час неповної тривалості (час, тривалість якого є меншою за нормальну чи скорочену) може встановлюватися за домовленістю сторін як при укладенні трудового договору, так і згодом.

Робочий час неповної тривалості може встановлюватися тимчасово (на визначений строк) або безстроково.

Конкретна тривалість такого робочого часу встановлюється за домовленістю сторін.

2. Роботодавець зобов'язаний встановити робочий час неповної тривалості за заявою:

1) вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину;

2) працівників, які перебувають у відпустках для догляду за дитиною, передбачених статтею 150 цього Кодексу, і хочуть поєднувати відпустку для догляду за дитиною з роботою у роботодавця, який надає таку відпустку;

3) працівників, які мають дитину з інвалідністю; а також осіб, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

4) інших категорій працівників, передбачених законом.

Неповна тривалість робочого часу може встановлюватися роботодавцем для працівників, які є особами з інвалідністю, як захід розумного пристосування з метою забезпечення рівних можливостей для їх участі у трудовій діяльності відповідно до стану здоров'я та рекомендацій індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю.

3. Тривалість робочого часу працівників віком до 16 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може



перевищувати половини тривалості робочого часу, передбаченої у пункті 1 частини першої статті 116 цього Кодексу.

4. Робочий час неповної тривалості може встановлюватися у формі неповного робочого дня, неповного робочого тижня або шляхом їх поєднання.

5. У разі встановлення робочого часу неповної тривалості оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.

6. У разі зміни робочого часу, встановленого трудовим договором, тимчасово, така зміна оформляється відповідно до абзацу другого частини першої статті 22 цього Кодексу.

Стаття 118. Гарантії для працівників, яким встановлено робочий час неповної тривалості

1. Умови праці працівників, яким встановлено робочий час неповної тривалості, не повинні бути менш сприятливими порівняно з умовами праці працівників, які виконують рівнозначну або рівноцінну роботу в цього ж роботодавця на умовах робочого часу нормальної або скороченої тривалості, з урахуванням стажу роботи, кваліфікації та інших об'єктивних критеріїв.

2. З метою створення не менш сприятливих умов праці працівникам, яким встановлено робочий час неповної тривалості, роботодавець зобов'язаний:

1) не перешкоджати доступу таких працівників до роботи на будь-яких посадах, включно з кваліфікованими та керівними;

2) забезпечувати право таких працівників на професійний розвиток;

3) надавати письмові відповіді на їх заяви про встановлення робочого часу нормальної чи скороченої тривалості у разі неможливості задоволення таких заяв;

4) надавати таким працівникам інформацію про появу вакантних посад з робочим часом нормальної, скороченої і неповної тривалості в порядку, передбаченому колективним договором або актом роботодавця.

3. Роботодавець зобов'язаний надавати інформацію про чисельність працівників, яким встановлено робочий час неповної тривалості, представникам працівників у порядку, передбаченому колективним договором.

Стаття 119. Робота в нічний час

1. Нічний час — це час із двадцять другої до шостої години.



2. Нічним вважається працівник, який працює в нічний час не менше трьох годин протягом робочого дня (зміни) або не менше четвертої частини річної норми робочого часу.

3. Тривалість робочого часу нічного працівника не повинна перевищувати восьми годин упродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години.

4. Роботодавець вживає заходів щодо зміни нічної роботи на денну без зміни трудової функції працівників, які цього потребують за станом здоров'я на підставі медичного висновку, чи їх переведення на іншу роботу в порядку, встановленому статтею 80 цього Кодексу.

5. Роботодавець інформує про використання праці нічних працівників на вимогу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

6. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

1) вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та працівниць, які вигодовують дитину;

2) працівників віком до 18 років;

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

7. Працівники, які є особами з інвалідністю, можуть залучатися до роботи у нічний час лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

8. Працівники, які мають дитину з інвалідністю, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою.

Стаття 120. Понаднормовий робочий час

1. Понаднормовий робочий час — час, протягом якого працівник виконує трудові обов'язки понад встановлену норму тривалості робочого часу за вказівкою або погодженням роботодавця.

2. Понаднормова робота (робота понад норму тривалості робочого часу), як правило, не допускається.

3. Залучення працівника до понаднормової роботи допускається без згоди працівника та з обов'язковим попереднім повідомленням представників працівників у таких виняткових випадках:

1) проведення робіт, необхідних для забезпечення оборони країни, а також для відвернення стихійного лиха, запобігання аварії або усунення їх наслідків;



2) необхідності проведення робіт для усунення випадкових або несподіваних обставин, що порушують функціонування об'єктів водо-, газо-, тепло- електропостачання, водовідведення, транспорту, зв'язку;

3) необхідності закінчення розпочатої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних причин не могла бути закінчена в межах нормальної тривалості робочого часу, якщо її припинення може призвести до псування або знищення майна чи створити загрозу життю та/або здоров'ю людей, а також у разі необхідності проведення невідкладного ремонту машин, верстатів, споруд або іншого устаткування, якщо їх несправність зумовлює зупинення робіт для значної кількості працівників.

4. Залучення працівника до понаднормової роботи допускається лише за його згодою у випадках, визначених колективними угодами, договорами, а також, як виняток, у разі:

1) необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

2) необхідності продовження роботи у зв'язку з нез'явленням на роботу працівника, якщо така робота не допускає перерви, та роботодавець зобов'язаний невідкладно вжити заходів до заміни працівника.

5. До понаднормової роботи забороняється залучати:

1) вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та працівниць, які вигодовують дитину;

2) працівників віком до 18 років.

3) працівників, які навчаються без відриву від роботи у закладах загальної середньої, професійної освіти, в дні занять;

4) інші категорії працівників, передбачені законодавством, колективним договором.

6. Працівники які є особами з інвалідністю, можуть залучатися до понаднормових робіт лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

7. Тривалість понаднормового робочого часу протягом кожного семиденного періоду не повинна перевищувати восьми годин.

Як виняток, за згодою працівника й у випадках, визначених колективною угодою, договором, тривалість робочого часу, включаючи також понаднормові години, може бути продовжена до дванадцяти годин на день за умови, що середній робочий час, розрахований за обліковий період у чотири календарні місяці, не перевищує 48 годин протягом кожного семиденного періоду.



Для працівників, які уклали трудовий договір протягом календарного року, тривалість понаднормового робочого часу розраховується пропорційно до відпрацьованого часу.

8. Тривалість понаднормового робочого часу, як правило, не може перевищувати 180 годин протягом календарного року.

У колективній угоді, договорі може бути передбачена інша тривалість понаднормового робочого часу, але не більше 250 годин протягом календарного року.

9. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам, залученим до понаднормової роботи, умови праці, що відповідають вимогам з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.

10. Залучення до понаднормової роботи здійснюється на підставі наказу (розпорядження) роботодавця, що доводиться до відома працівників під підпис або в спосіб, передбачений статтею 23 цього Кодексу, що забезпечує своєчасне повідомлення працівників.

11. Години понаднормової роботи оплачуються у порядку, встановленому статтею 168 цього Кодексу.

Стаття 121. Режим робочого часу

1. Режим робочого часу — порядок розподілу і використання робочого часу в межах робочого дня (зміни), тижня, місяця або іншого облікового періоду.

Режим робочого часу встановлюється колективною угодою та/або договором, локальним нормативним актом роботодавця (правилами внутрішнього трудового розпорядку), трудовим договором.

2. Видами режиму робочого часу є:

- 1) загальний режим робочого часу з незмінною кількістю робочих днів на тиждень;
- 2) режим із підсумованим обліком робочого часу;
- 3) гнучкий режим робочого часу;
- 4) змінний режим робочого часу;
- 5) інші режими робочого часу, передбачені законодавством.

Стаття 122. Загальний режим робочого часу

1. Загальним є режим робочого часу з незмінною кількістю робочих днів на тиждень.

2. Працівникам установлюється, як правило, п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.



3. У випадках, обумовлених характером виробництва чи специфікою роботи, коли запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, колективним договором або локальним нормативним актом роботодавця (правилами внутрішнього трудового розпорядку) встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

Стаття 123. Режим із підсумованим обліком робочого часу

1. Режим із підсумованим обліком робочого часу (далі — підсумований облік робочого часу), якщо він не встановлений колективним договором, запроваджується роботодавцем після інформування про таке представників працівників та проведення з ними консультацій у випадках неможливості додержання встановленої для працівників денної або тижневої норми тривалості робочого часу. При цьому тривалість робочого часу за обліковий період не повинна перевищувати нормальної тривалості робочого часу (стаття 115 цього Кодексу).

2. Обліковий період встановлюється у колективному договорі і, як правило, не може перевищувати чотирьох календарних місяців, крім випадків, коли з урахуванням особливостей роботи обліковий період може бути збільшений, але не перевищувати 12 календарних місяців.

Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу при підсумованому обліку робочого часу може коливатися протягом облікового періоду, але загальна тривалість роботи за обліковий період має дорівнювати нормі тривалості робочого часу в обліковому періоді.

3. Тривалість роботи з підсумованим обліком робочого часу протягом дня (зміни) не може перевищувати 12 годин.

4. Робота понад нормальну тривалість робочого часу при підсумованому обліку робочого часу в окремі дні, тижні, місяці облікового періоду, при збереженні норми тривалості робочого часу за обліковий період не є понаднормовою роботою. Таке перевищення тривалості робочого часу може компенсуватися наданням у такому періоді додаткових днів відпочинку або зменшенням тривалості роботи в інші дні.

5. Час, відпрацьований понад норму тривалості робочого часу за обліковий період, компенсується у порядку, встановленому для понаднормової роботи.

6. Загальна кількість понаднормових годин за обліковий період визначається як різниця між фактично відпрацьованим часом і нормою тривалості робочого часу за такий період. При розрахунку норми тривалості робочого часу за обліковий період виключаються дні та години роботи згідно з графіком роботи (зміни), які припадають на час, упродовж якого працівник відповідно до законодавства був увільнений від виконання своїх трудових обов'язків (відпустка, виконання державних або громадських обов'язків, тимчасова непрацездатність тощо).



7. При підсумованому обліку робочого часу робота у святкові дні за графіком роботи (змінності) включається у встановлену норму робочого часу за обліковий період. При розрахунку понаднормових годин не враховується проведена понад установлену норму робочого часу робота у святкові дні, що оплачена в порядку, передбаченому частиною другою статті 168 цього Кодексу.

8. Оплата за всі години понаднормової роботи проводиться в кінці облікового періоду.

9. У разі припинення трудового договору до закінчення облікового періоду, всі понаднормові години за час, відпрацьований працівником від початку облікового періоду до дня звільнення, підлягають оплаті на умовах, встановлених цією статтею.

10. При підсумованому обліку робочого часу протягом облікового періоду мають бути передбачені дні щотижневого відпочинку. При цьому кількість вихідних днів не повинна бути меншою, ніж кількість повних тижнів облікового періоду.

Робота у вихідні дні при підсумованому обліку робочого часу компенсується у порядку, передбаченому цим Кодексом.

Стаття 124. Гнучкий режим робочого часу

1. Гнучкий режим робочого часу — це спеціальний режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу впродовж робочого дня, за умови додержання денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися на визначений строк або безстроково як при укладенні трудового договору, так і згодом.

2. Гнучкий режим робочого часу передбачає:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої трудові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування.

3. Роботодавець, виходячи із структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом робочого часу інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування.



4. Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується в безперервно діючих юридичних особах — роботодавцях, їх відокремлених підрозділах, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання трудових обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені години роботи, або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.

5. У разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань роботодавець може тимчасово (на строк до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальноновстановлений у роботодавця режим робочого часу.

6. З ініціативи працівника, який працює на умовах загального або іншого режиму робочого часу, гнучкий режим може встановлюватися, зважаючи на виконувану ним роботу, шляхом внесення змін до трудового договору в порядку, передбаченому статтею 76 цього Кодексу.

У разі відмови у встановленні режиму гнучкого часу вагітним працівницям, працівникам, які мають дитину віком до восьми років або дитину з інвалідністю, працівникам, які є особами з інвалідністю, роботодавець зобов'язаний обґрунтувати причини такої відмови у письмовій формі.

7. З ініціативи роботодавця гнучкий режим робочого часу може встановлюватися для працівника, який працює на умовах загального або іншого режиму робочого часу, в порядку, передбаченому цією статтею.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу до запровадження такого режиму, забезпечувати облік відпрацьованого часу та ефективний контроль за найбільш повним та раціональним використанням робочого часу працівниками.

8. Встановлення гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

9. На час загрози поширення пандемії та/або у разі збройної агресії або загрози нападу, надзвичайної ситуації, спричиненої катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності, гнучкий режим робочого часу може встановлюватися індивідуальним актом роботодавця відповідно до абзацу другого частини першої статті 22 цього



Кодексу. З таким актом працівник повинен бути ознайомлений до встановлення гнучкого режиму робочого часу.

Стаття 125. Змінний режим робочого часу

1. Змінний режим робочого часу — спеціальний режим, за яким працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих самих робочих місцях відповідно до графіків змінності.

2. Затвердження графіків змінності, внесення до них змін, доведення їх до відома працівників здійснюється у порядку, встановленому колективним договором або актом роботодавця, що затверджується за результатами консультацій з представниками працівників.

3. Графіки змінності повинні містити інформацію про послідовність переходу працівників з однієї зміни в іншу, тривалість зміни та міжзмінного відпочинку, початок і закінчення роботи, час перерви для відпочинку та харчування в кожній зміні.

4. Тривалість міжзмінного відпочинку має бути не меншою подвійної тривалості робочого часу в попередній зміні (включаючи час перерви для відпочинку та харчування).

5. Залучення працівника до роботи протягом двох змін поспіль забороняється.

Стаття 126. Облік робочого часу

1. Роботодавець зобов'язаний вести облік робочого часу працівників.

2. Форма і порядок ведення обліку робочого часу визначаються роботодавцем.

3. Працівник має право на безоплатне отримання інформації про свій відпрацьований робочий час, який обліковується роботодавцем.

ГЛАВА 2. ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Стаття 127. Поняття та види часу відпочинку

1. Час відпочинку — будь-який період, який не є робочим часом і використовується працівником на власний розсуд.

2. Видами часу відпочинку є:

- 1) перерви протягом робочого дня (зміни);
- 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- 3) щотижневий безперервний відпочинок (у тому числі вихідні дні);
- 4) святкові дні;



- 5) додаткові вільні від роботи дні;
- 6) відпустки.

Стаття 128. Перерви протягом робочого дня (зміни)

1. Перерва для відпочинку і харчування надається працівнику в обов'язковому порядку, якщо тривалість його робочого дня (зміни) становить не менше шести годин.

Така перерва надається тривалістю не менше тридцяти хвилин, як правило, через чотири години після початку роботи.

2. Порядок надання та тривалість перерви для відпочинку і харчування встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку та/або колективним чи трудовим договором.

3. Працівникам віком до 18 років перерва для відпочинку і харчування надається в обов'язковому порядку, якщо тривалість їх робочого дня (зміни) становить не менше чотирьох годин.

4. На тих роботах, де через специфіку діяльності роботодавця перерву для відпочинку і харчування встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість відпочинку та приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт визначається локальним нормативним актом роботодавця та/або колективним договором.

5. Окрім перерви для відпочинку і харчування законодавством встановлюються спеціальні перерви (санітарно-оздоровчого призначення, обігрівання, інші спеціальні перерви).

6. Спеціальні перерви для годування дитини надаються працівниці, яка вигодовує дитину. Такі перерви надаються не рідше ніж через три години роботи тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. За наявності двох і більше дітей віком до півтора роки тривалість перерви має становити не менше години.

7. Перерви, передбачені частинами четвертою — шостою цієї статті, включаються в робочий час і підлягають оплаті.

Стаття 129. Щоденний (міжзмінний) відпочинок

1. Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 послідовних годин впродовж кожних 24 годин.

Стаття 130. Щотижневий безперервний відпочинок. Вихідні дні

1. Працівник має право на щотижневий безперервний відпочинок тривалістю не менше 42 годин протягом кожного семиденного періоду.

2. Право на щотижневий безперервний відпочинок забезпечується шляхом надання працівникові щоденного відпочинку та вихідних днів.



Щотижневий безперервний відпочинок включає весь час після закінчення останнього робочого дня робочого тижня і до початку першого робочого дня наступного робочого тижня.

3. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя.

Другий вихідний день у разі застосування п'ятиденного робочого тижня встановлюється колективним та/або трудовим договором і, як правило, повинен надаватися поспіль із загальним вихідним днем.

4. При застосуванні режиму із підсумованим обліком робочого часу тривалість та особливості надання щотижневого безперервного відпочинку можуть встановлюватися законодавством.

5. Залучення до роботи працівників у вихідні дні, як правило, не допускається.

6. Залучення до роботи у вихідні дні, без згоди працівника допускається, як виняток, у випадках і порядку, передбачених статтею 120 цього Кодексу.

7. Колективним договором можуть бути встановлені інші випадки залучення працівників за їх згодою до роботи у вихідні дні.

8. Робота у вихідні дні компенсується наданням іншого дня відпочинку.

За умови, що працівнику забезпечується не менш як 24-годинний безперервний щотижневий відпочинок, за домовленістю сторін, замість надання іншого дня відпочинку, робота у вихідні дні оплачується у підвищеному розмірі, встановленому колективним та/або трудовим договором з урахуванням гарантій, визначених частиною другою статті 168 цього Кодексу.

9. До роботи у період щотижневого відпочинку, в тому числі у вихідні дні, забороняється залучати осіб, визначених у частині п'ятій статті 120 цього Кодексу.

Стаття 131. Святкові дні

1. Святковими днями, робота в які не проводиться, є:

1 січня — Новий рік;

8 березня — Міжнародний жіночий день;

1 травня — День праці;

8 травня — День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939 — 1945 років;

28 червня — День Конституції України;



15 липня — День Української Державності;
 24 серпня — День незалежності України;
 1 жовтня — День захисників і захисниць України;
 24 і 25 грудня — Різдво Христове;
 два дні (неділя і понеділок) — Пасха (Великдень);
 два дні (неділя і понеділок) — Трійця.

2. За поданням релігійних громад інших конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавець надає працівникам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування великих релігійних свят з відпрацюванням таких днів.

Таке відпрацювання може здійснюватися за погодженням між працівником та роботодавцем у вихідні дні або шляхом продовження роботи після закінчення робочого дня (зміни), але не більш як на чотири години.

3. Забороняється залучати працівників до роботи у святкові дні.

У виняткових випадках у святкові дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через специфіку діяльності роботодавця (безперервне виробництво, роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, невідкладні ремонтні та вантажно-розвантажувальні роботи тощо). На таких роботах працівники зобов'язані виконувати трудові обов'язки відповідно до графіків змінності.

4. Колективним договором можуть бути встановлені інші випадки залучення працівників за їх згодою до роботи у святкові дні.

5. Порядок оплати за роботу у святкові дні встановлюється колективним та/або трудовим договором з урахуванням гарантій, визначених частиною другою статті 168 цього Кодексу.

6. До роботи у святкові дні забороняється залучати осіб, визначених у частині п'ятій статті 120 цього Кодексу.

Стаття 132. Додаткові вільні від роботи дні

Додаткові вільні від роботи дні — дні відпочинку, які роботодавець зобов'язаний надати працівнику на підставах та у порядку, визначених законодавством (здійснення донації крові та/або компонентів крові тощо).

Стаття 133. Відпустки та їх види

1. Кожен працівник має право на відпустку.
2. Встановлюються такі види відпусток:
 - 1) щорічні оплачувані відпустки:



- а) щорічна основна оплачувана відпустка;
- б) щорічні додаткові оплачувані відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці;
- в) інші щорічні додаткові оплачувані відпустки, передбачені законодавством;
- 2) відпустки у зв'язку з навчанням;
- 3) дослідницька відпустка;
- 4) творча відпустка;
- 5) відпустки, пов'язані з народженням та вихованням дитини (дітей):
 - а) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
 - б) одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини (дітей);
 - в) одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (дітей);
 - г) відпустки для догляду за дитиною;
 - д) відпустка працівникам, які мають дітей, сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
 - б) відпустки без збереження заробітної плати.

3. Законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором можуть встановлюватися інші види оплачуваних відпусток.

Стаття 134. Визначення тривалості відпусток

1. Тривалість відпусток визначається цим Кодексом, законами та іншими актами трудового законодавства, колективними угодами та договорами, трудовим договором і незалежно від режимів робочого часу та графіків роботи розраховується в календарних днях.

2. Святкові дні, робота в які не проводиться, при визначенні тривалості щорічних оплачуваних відпусток, відпустки при народженні дитини (дітей), відпустки працівникам, які мають дітей, сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, відпустки працівникам, які усиновили дитину (дітей), не враховуються.

3. Працівникам, з якими укладено строковий трудовий договір або трудовий договір про сезонну роботу, тривалість щорічних оплачуваних відпусток визначається пропорційно до відпрацьованого ними часу.

4. До щорічних оплачуваних відпусток не включаються дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку, в тому числі дні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.



Стаття 135. Щорічна основна оплачувана відпустка

1. Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 28 днів за кожен відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня виникнення трудових відносин.

2. Воснізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 днів.

3. Керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю до 56 днів у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

4. Працівникам віком до 18 років надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 31 день.

5. Працівникам, які є особами з інвалідністю I і II груп, надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 днів.

Стаття 136. Щорічні додаткові оплачувані відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці

1. Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці надається працівникам, зайнятим на роботах, що пов'язані з негативним впливом на здоров'я небезпечних та/або шкідливих професійних факторів.

Умови надання такої відпустки та її тривалість встановлюються законодавством.

Конкретна тривалість такої відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в таких умовах.

2. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам, які виконують роботи з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, а також в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я.

Умови надання такої відпустки та її тривалість встановлюються законодавством.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в таких умовах.



Стаття 137. Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну
оплачувану відпустку

1. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну оплачувану відпустку, зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах робочого часу неповної тривалості) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому надавалося матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, в тому числі час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

3) час щорічних оплачуваних відпусток, відпустки працівникам, які мають дітей, повнолітніх сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, відпустки при народженні дитини (дітей), відпустки працівникам, які усиновили дитину (дітей);

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи, посада та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), за винятком інших оплачуваних відпусток, не передбачених пунктами 3, 5 частини першої цієї статті;

5) час професійного навчання з відривом від роботи за направленням роботодавця, який підлягає оплаті;

6) час відпустки без збереження заробітної плати, яка надається за бажанням працівнику в обов'язковому порядку відповідно до частини першої статті 153 цього Кодексу;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством.

2. До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові оплачувані відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер, зараховуються:

1) час фактичної роботи із шкідливими і важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників відповідної професії або посади;

2) час щорічних оплачуваних відпусток;

3) час роботи вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину, переведених на підставі медичного висновку на іншу роботу, на якій вони не зазнають впливу небезпечних та/або шкідливих професійних факторів.



Стаття 138. Порядок і умови надання щорічних оплачуваних відпусток

1. Порядок та умови надання щорічних оплачуваних відпусток, у тому числі і їх поділу на частини, визначається цим Кодексом.

2. Право працівника на щорічні оплачувані відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шестимісячного строку безперервної роботи.

У разі надання працівникові щорічних оплачуваних відпусток до закінчення шестимісячного строку безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.

3. Щорічні оплачувані відпустки повної тривалості у перший рік роботи, до настання шестимісячного строку безперервної роботи, за бажанням працівника надаються:

- 1) вагітним працівницям;
- 2) працівникам, які мають дітей віком до півтора року, дитину з інвалідністю;
- 3) працівникам, які є особами з інвалідністю;
- 4) в інших випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором.

4. Черговість і періоди надання щорічних оплачуваних відпусток може визначатися графіком відпусток, який затверджується в порядку, встановленому в колективному договорі, а за його відсутності — роботодавцем, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіка відпусток ураховуються інтереси роботодавця та особисті інтереси працівників.

Конкретний період надання щорічних оплачуваних відпусток у межах, установлених графіком відпусток, узгоджується між працівником і роботодавцем не пізніше як за 14 днів до встановленого графіком строку.

За відсутності графіка відпусток конкретний період надання щорічних оплачуваних відпусток визначається за домовленістю між працівником та роботодавцем з урахуванням інтересів роботодавця та особистих інтересів працівника.

5. Роботодавець зобов'язаний вести облік щорічних оплачуваних відпусток, що надаються працівникам.

6. Щорічні оплачувані відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) вагітним працівницям;



2) працівникам, які мають дітей віком до півтора року, дитину з інвалідністю;

3) працівникам віком до 18 років;

4) працівникам, які є особами з інвалідністю;

5) в інших випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та договорами, трудовим договором.

7. Працівникам, які працюють за учнівським трудовим договором, робота за яким поєднується з навчанням за дуальною формою здобуття освіти, щорічні оплачувані відпустки надаються одночасно з встановленням канікул у закладі освіти.

8. Працівникам, які навчаються в закладах загальної середньої освіти, щорічні оплачувані відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

9. Працівникам художньо-постановочної частини і професійним творчим працівникам театрів щорічні оплачувані відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу.

Стаття 139. Поділ щорічних оплачуваних відпусток на частини

1. Щорічні оплачувані відпустки за погодженням між працівником і роботодавцем можуть бути поділені на частини будь-якої тривалості, за умови що одна безперервна частина щорічної основної оплачуваної відпустки становитиме не менше 14 днів.

2. Невикористана частина щорічної оплачуваної основної та/або додаткової відпусток надається працівникові, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

3. Відмова роботодавця у наданні працівникові щорічної оплачуваної відпустки впродовж робочого року з урахуванням положень цієї статті є порушенням трудового законодавства.

Стаття 140. Відкликання з щорічних оплачуваних відпусток

1. Відкликання з щорічних оплачуваних відпусток допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, запобігання аварії або негайного усунення їх наслідків, для запобігання нещасним випадкам, простою, загибелі або псуванню майна роботодавця та в інших випадках, передбачених законом, з додержанням вимог частини другої статті 139 цього Кодексу.



2. У разі відкликання із щорічних оплачуваних відпусток працівникові відшкодовуються пов'язані з відкликанням витрати в порядку, визначеному колективним чи трудовим договором, або за погодженням між роботодавцем і працівником.

3. У разі відкликання працівника з щорічної оплачуваної відпустки його роботу оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини такої відпустки.

Стаття 141. Перенесення або продовження щорічних оплачуваних відпусток

1. Щорічні оплачувані відпустки за заявою працівника повинні бути перенесені на інший період або продовжені в разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством такий працівник підлягає увільненню на цей час від роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) збігу щорічної оплачуваної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням;
- 5) в інших випадках, визначених законом.

2. Щорічні оплачувані відпустки, як виняток, можуть бути перенесені на інший період за ініціативою роботодавця у разі, якщо їх надання в раніше обумовлений період негативно впливатиме на діяльність роботодавця. Таке перенесення можливе лише за письмовою згодою працівника та за умови, що частину відпустки тривалістю не менше 28 днів буде використано в поточному робочому році.

3. У разі перенесення щорічних оплачуваних відпусток новий строк їх надання встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, невикористана частина щорічної оплачуваної відпустки надається після закінчення дії причин, які зумовили її переривання, або за домовленістю сторін переноситься на інший період з додержанням вимог частини першої статті 139 цього Кодексу.

4. Забороняється ненадання щорічних оплачуваних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль, а також протягом робочого року працівникам, віком до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові оплачувані відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами та за особливий характер праці.



Порушення вимог, установлених цією частиною, не позбавляє працівника права на своєчасно не використану відпустку чи на отримання грошової компенсації у випадках, визначених цим Кодексом.

Стаття 142. Грошова компенсація за невикористані відпустки

1. Заміна щорічних оплачуваних відпусток грошовою компенсацією, як правило, не допускається.

2. За бажанням працівника частина щорічної оплачуваної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданих працівникові щорічних оплачуваних відпусток не повинна бути менше ніж 28 днів.

3. У разі припинення трудового договору працівникові виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічних оплачуваних відпусток.

4. У разі припинення трудового договору працівникові виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні відпустки працівникам, які мають дітей, сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, перенесені з минулого календарного року, з підстав, передбачених статтею 151 цього Кодексу.

За бажанням працівника йому також може бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні такої відпустки за поточний календарний рік. У разі отримання виплати такої грошової компенсації працівник не має права на неї в цьому календарному році у разі звільнення з роботи у іншого роботодавця.

5. У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних оплачуваних відпусток, а також відпустки працівникам, які мають дітей, сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не були одержані за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності — входить до складу спадщини.

Стаття 143. Право на відпустку у разі припинення трудового договору

1. За бажанням працівника у разі припинення трудового договору, крім розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника, йому надаються невикористані дні відпустки з наступним звільненням. Днем звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

2. У разі припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії невикористані дні відпустки можуть за бажанням працівника надаватися й тоді, коли тривалість відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У такому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.



Стаття 144. Відпустки у зв'язку з навчанням

1. Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в закладах загальної середньої освіти з очною (вечірньою) чи заочною формою здобуття освіти, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням на період складання:

- 1) державної підсумкової атестації для завершення здобуття базової середньої освіти — тривалістю 10 днів;
- 2) державної підсумкової атестації для завершення здобуття повної загальної середньої освіти — тривалістю 23 дні;
- 3) річного оцінювання під час здобуття базової середньої та повної загальної середньої освіти — від 4 до 6 днів.

Працівникам, які складають державну підсумкову атестацію для завершення здобуття базової середньої освіти або повної загальної середньої освіти за екстернатною формою здобуття освіти, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням тривалістю відповідно 21 та 28 днів.

2. Працівникам, які здобувають професійну освіту за вечірньою, дистанційною, екстернатною формами здобуття освіти, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням для підготовки та складання атестацій, заліків, іспитів (екзаменів) загальною тривалістю до 35 днів протягом навчального року.

3. Працівникам, які успішно без відриву від роботи здобувають фахову передвищу, вищу освіту за дистанційною, вечірньою та заочною формами здобуття освіти, надаються додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням:

1) на період навчальних занять, контрольних заходів та/або практичної підготовки для здобувачів першого та другого років навчання:

а) фахової передвищої освіти за вечірньою формою здобуття освіти — 10 днів;

б) короткого циклу, першого або другого рівнів вищої освіти за вечірньою формою здобуття освіти — 20 днів;

в) фахової передвищої, короткого циклу, першого або другого рівнів вищої освіти за заочною формою здобуття освіти — 30 днів;

г) фахової передвищої, короткого циклу, першого або другого рівнів вищої освіти за дистанційною формою здобуття освіти — 14 днів;

2) на період навчальних занять, контрольних заходів та/або практичної підготовки для здобувачів третього і наступних років навчання:

а) фахової передвищої освіти за вечірньою формою здобуття освіти — 20 днів;



б) короткого циклу, першого або другого рівнів вищої освіти за вечірньою формою здобуття освіти — 30 днів;

в) фахової передвищої, короткого циклу, першого або другого рівнів вищої освіти за заочною формою здобуття освіти — 40 днів;

г) фахової передвищої, короткого циклу, першого або другого рівнів вищої освіти за дистанційною формою здобуття освіти — 14 днів;

3) на період складання атестації здобувачам фахової передвищої, вищої освіти — 30 днів;

4) на період підготовки та захисту кваліфікаційної роботи студентам, які здобувають за дистанційною, вечірньою та заочною формами здобуття освіти фахову передвищу освіту, — два місяці, вищу освіту — чотири місяці.

4. Працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту аналогічного рівня наявної вищої освіти, за рішенням роботодавця можуть надаватися оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням або відпустка у зв'язку з навчанням без збереження заробітної плати.

5. Працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від роботи, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням з розрахунку 10 днів на кожний іспит.

6. Працівникам, які здобувають освіту на третьому (освітньо-науковому / освітньо-творчому) рівні вищої освіти без відриву від роботи, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням загальною тривалістю до 30 днів.

Працівникам, які здобувають науковий ступінь доктора наук без відриву від роботи, надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням загальною тривалістю до 30 днів.

7. Для працівників, які без відриву від роботи здобувають вищу освіту за дистанційною, вечірньою та заочною формами здобуття освіти, де освітній процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням.

8. Працівникам, які вперше здобувають вищу освіту (незалежно від рівня вищої освіти) одночасно у кількох закладах вищої освіти оплачувана відпустка надається для навчання лише в одному із закладів освіти за їх вибором. В іншому (інших) закладі (закладах) освіти, за рішенням роботодавця відпустка у зв'язку з навчанням може надаватися без збереження заробітної плати на умовах та тривалістю, визначеною цією статтею.

9. Працівникам, які здобувають післядипломну освіту шляхом спеціалізації, підвищення кваліфікації або стажування, надається



оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням за рішенням роботодавця, якщо інше не передбачено законодавством.

10. Працівникам, які підтверджують повну або часткову професійну кваліфікацію, здобуту шляхом неформальної та/або інформальної освіти, за рішенням роботодавця надається оплачувана відпустка у зв'язку з навчанням тривалістю п'ять днів на рік.

11. Відпустки у зв'язку з навчанням, передбачені цією статтею, надаються на підставі заяви працівника та документа, оформленого закладом освіти або іншим суб'єктом освітньої діяльності, у якому працівник навчається впродовж навчального року, крім відпустки, передбаченої частиною десятою цієї статті, яка надається протягом календарного року.

12. У разі дострокового виходу працівника з відпустки у зв'язку з навчанням, що підтверджується довідкою про участь у сесії / підтвердження про проходження атестації, форма якої затверджена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти і науки, його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Стаття 145. Дослідницька відпустка

1. Дослідницька відпустка надається працівникам для закінчення дисертацій, написання підручників, монографій, довідників тощо та в інших випадках, передбачених законодавством.

2. Тривалість, порядок, умови надання та оплати дослідницької відпустки встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 146. Творча відпустка

1. Творча відпустка надається професійним творчим працівникам закладів культури незалежно від форми власності для провадження творчої діяльності (підготовки та участі в мистецьких конкурсах, гастрольних заходах та інших культурно-мистецьких проектах).

2. Тривалість, порядок, умови надання та оплати творчої відпустки встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 147. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами

1. На підставі медичного висновку працівниці надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 днів до пологів і 56 днів (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів — 70 днів) після пологів, починаючи з дня пологів.



2. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить не менше 126 днів (140 днів — у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

Частина оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що передує пологам, продовжується на кількість днів, що дорівнює періоду між передбачуваною у медичному висновку та фактичною датою пологів, без зменшення післяпологової частини цієї відпустки.

3. За бажанням працівниці та у разі відсутності медичних протипоказань частина відпустки тривалістю 70 днів, передбачена до пологів, може бути перенесена та використана нею частково або повністю після пологів, починаючи з дня пологів. При цьому загальна тривалість відпустки не може перевищувати сумарно 126 днів (140 днів — у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

4. У разі надання працівниці відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за її заявою приєднати до цієї відпустки належні працівниці щорічні оплачувані відпустки.

Стаття 148. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини (дітей)

1. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини (дітей) тривалістю до 14 днів (без урахування святкових днів) надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини (дітей) таким працівникам:

1) чоловіку, дружина якого народила дитину (дітей);

2) батьку дитини (дітей), який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини (дітей), за умови, що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, що підтверджується заявою матері дитини (дітей) та свідоцтвом про народження дитини (дітей), в якому зазначається інформація про батька дитини (дітей);

3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини (дітей), які фактично здійснюють догляд за дитиною (дітьми), мати чи батько якої (яких) є одинокою матір'ю (одиноким батьком), на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини (дітей).

2. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини (дітей) надається лише одній з осіб, зазначених у частині першій цієї статті.

3. Тривалість одноразової оплачуваної відпустки при народженні дитини (дітей) визначається працівником у заяві про її надання з урахуванням вимог, встановлених абзацом першим частини першої цієї статті.

4. Порядок надання одноразової оплачуваної відпустки при народженні дитини (дітей) встановлюється Кабінетом Міністрів України.



Стаття 149. Відпустки працівникам, які усиновили дитину (дітей)

1. Працівникам, які усиновили дитину (дітей) з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (дітей) тривалістю 56 днів (70 днів — при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини. Така відпустка надається за умови, що заява про надання відпустки надійшла не пізніше ніж протягом трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

2. У разі усиновлення дитини (дітей) подружжям зазначена відпустка надається одному з подружжя на їх розсуд.

3. Працівникам, які усиновили дитину (дітей), надається відпустка для догляду за дитиною на умовах і в порядку, встановлених статтею 150 цього Кодексу.

Стаття 150. Відпустки для догляду за дитиною

1. Оплачувана відпустка для догляду за дитиною загальною тривалістю чотири місяці надається батькам дитини у будь-який час до досягнення дитиною 8-річного віку. При цьому кожен з батьків дитини має індивідуальне право на два місяці такої відпустки, що не може бути передане іншому з батьків дитини.

Така відпустка може бути використана батьками одночасно чи в інший узгоджений ними спосіб на їх розсуд.

Кожен з батьків може використати свою частину відпустки повністю або частинами.

Одинокa мати, одинокий батько має право на чотири місяці оплачуваної відпустки для догляду за дитиною.

Порядок надання оплачуваної відпустки для догляду за дитиною встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Оплата такої відпустки здійснюється за рахунок коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

2. Для цілей цього Кодексу:

одинокaю матір'ю є мати дитини, у актовому записі та/або свідоцтві про народження дитини якої відомості про батька відсутні або внесені в установленому порядку за вказівкою матері; мати дитини, батько якої помер, відповідно до рішення суду позбавлений батьківських прав, визнаний безвісно відсутнім або оголошений померлим, якщо ця дитина не була усиновлена іншим чоловіком;

одиноким батьком є батько дитини, мати якої померла, відповідно до рішення суду позбавлена батьківських прав, визнана безвісно відсутньою



або оголошена померлою, якщо ця дитина не була усиновлена іншою жінкою.

Для підтвердження статусу “одинокі матері/батька” особи, зазначені у частині шостій цієї статті, також додають свідоцтво про смерть матері/батька дитини або рішення суду про позбавлення матері/батька дитини батьківських прав, визнання безвісно відсутніми чи оголошення померлими, або (відносно статусу “одинокі матері”) копію витягу з Державного реєстру актів цивільного стану громадян про державну реєстрацію народження дитини чи довідки про народження із зазначенням відомостей про батька дитини відповідно до частини першої статті 135 Сімейного кодексу України.

3. За бажанням матері, батька дитини віком до трьох років роботодавець зобов’язаний надати неоплачувану відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку.

Така відпустка може бути використана батьками одночасно чи в інший узгоджений ними спосіб на їх розсуд.

Неоплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім’ях та вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

Працівники, які перебувають у неоплачуваній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, мають право поєднувати таку відпустку з роботою у роботодавця, який надає цю відпустку, на умовах робочого часу неповної тривалості.

4. У разі коли дитина потребує домашнього догляду, матері, батьку дитини в обов’язковому порядку надається неоплачувана відпустка тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6-річного віку.

5. Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою і четвертою цієї статті, можуть бути використані також бабою, дідом або законним представником дитини, яка є сиротою, позбавлена батьківського піклування.

Баба, дід або законний представник дитини під час подання заяви про надання відпустки повинні надати свідоцтво про народження дитини та довідку з місця роботи (навчання) матері та батька про невикористання нею/ним такої відпустки або документ, що засвідчує наявність у дитини статусу дитини-сироти чи дитини, позбавленої батьківського піклування. Законний представник дитини також повинен подати документ на підтвердження свого статусу.

6. Особи, зазначені в цій статті, повинні повідомити роботодавцю, у тому числі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій,



визначених у трудовому договорі, про початок та дострокове припинення відпустки не пізніше ніж за 14 днів.

Стаття 151. Відпустка працівникам, які мають дітей, сина або дочку з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи

1. Оплачувана відпустка тривалістю сім днів без урахування святкових днів надається за основним місцем роботи кожного календарного року:

- 1) матері та батьку двох або більше дітей віком до 15 років;
- 2) матері та батьку дитини (дітей) з інвалідністю віком до 18 років;
- 3) одиноким матері або батьку;
- 4) матері та батьку сина або дочки з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 5) особі (особам), які усиновили дитину (дітей);
- 6) опікуну (піклувальнику) дитини (дітей) або особи (осіб) з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 7) прийомним батькам.

2. За наявності кількох підстав для надання цієї відпустки, передбачених пунктами 1—4 частини першої цієї статті, її загальна тривалість не може перевищувати 10 днів.

3. Право на цю відпустку настає за час роботи в календарному році, в якому виникли підстави, зазначені в частині першій цієї статті, та зберігається в календарному році, в якому ці підстави втрачаються.

4. Зазначена в частині першій цієї статті відпустка надається понад щорічні оплачувані відпустки. Така відпустка, не використана в поточному календарному році, на наступний рік не переноситься, крім випадків, визначених частиною першою статті 141 цього Кодексу (коли вона повинна бути використана не пізніше ніж до кінця наступного календарного року).

Стаття 152. Оплата відпусток

1. Оплата відпусток здійснюється за рахунок коштів роботодавця, якщо інше не передбачено цим Кодексом та іншими актами законодавства.

2. Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, колективним або трудовим договором.

3. Порядок визначення розміру заробітної плати для оплати відпусток та компенсації за невикористані відпустки встановлюється Кабінетом Міністрів України.



Стаття 153. Відпустки без збереження заробітної плати

1. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1) у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер — тривалістю до 14 днів; інших рідних — тривалістю до семи днів;

2) особам з інвалідністю I та II груп — тривалістю до 60 днів щороку; особам з інвалідністю III групи — тривалістю до 30 днів щороку;

4) для догляду за хворим членом сім'ї, який за висновком закладу охорони здоров'я потребує постійного стороннього догляду, — тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 днів;

5) працівникам, які мають дитину (дітей) віком до 14 років, або дитину з інвалідністю, у разі виникнення непередбачуваних сімейних обставин (хвороба, нещасний випадок тощо) — тривалістю до 14 днів на рік.

2. Законодавством, колективною угодою, колективним або трудовим договором можуть передбачатися інші підстави, за наявності яких працівнику надається за його заявою в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

3. Працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк, визначений за домовленістю між працівником та роботодавцем, але не більше 30 днів на рік, якщо більш тривалий строк не передбачений колективним договором.

4. На час загрози поширення пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі збройної агресії, загрози нападу, надзвичайної ситуації, спричиненої катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності, роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною третьою цієї статті.

ГЛАВА 4. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Стаття 154. Норми праці

1. Норми праці встановлюються законодавством, колективними угодами, договорами для регулювання інтенсивності праці працівників



відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці (організаційно-технічних умов).

Роботодавець встановлює норми праці виходячи з нормальної тривалості робочого часу, визначеної статтею 115 цього Кодексу.

При розробленні і встановленні норм праці враховуються перерви протягом робочого дня (зміни), а також підготовчо-завершальний період, що включаються до робочого часу.

Норми праці не підлягають перегляду у разі підвищення розміру мінімальної заробітної плати.

2. До норм праці належать норми часу, виробітку, обслуговування, чисельності.

3. Норма часу (місячна, годинна) — це витрати робочого часу на виконання встановленого обсягу робіт (виготовлення одиниці продукції) працівником або групою працівників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов.

4. Норма виробітку — встановлений обсяг робіт (кількість одиниць продукції), що його повинен виконати (виробити) працівник або група працівників відповідної кваліфікації за обліковий період робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

5. Норма обслуговування — кількість знарядь праці, одиниць устаткування, виробничих та інших потужностей, що їх повинен обслуговувати на робочому місці працівник або група працівників відповідної кваліфікації за обліковий період робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

Особливим видом норми обслуговування є норма управління, що визначає кількість працівників, підпорядкованих керівникові.

6. Норма чисельності — це розрахункова кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання визначеного обсягу робіт (виготовлення кількості одиниць продукції), виробничих або управлінських функцій за обліковий період робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

7. Для однорідних робіт можуть затверджуватися типові (міжгалузеві, галузеві) норми праці в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості.

Стаття 155. Встановлення, заміна і перегляд норм праці

1. Норми праці встановлюються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;



2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх своєчасне подання;

3) своєчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;

4) своєчасне забезпечення технічною документацією;

5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, тощо).

Норми праці встановлюються на невизначений строк і діють до моменту їх заміни або перегляду.

Тимчасові норми праці встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутністю затверджених нормативних матеріалів для нормування праці.

Одноразові норми праці встановлюються на окремі роботи, які мають разовий характер (позапланові, аварійні).

2. Норми праці підлягають заміні або перегляду після проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нових технологій, техніки та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці.

Заміна або перегляд норм праці здійснюється також у разі зміни організаційно-технічних умов, що призвело до зниження продуктивності праці.

Норми праці визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

1) справний стан машин, верстатів і пристроїв;

2) належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання;

3) своєчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;

4) своєчасне забезпечення технічною документацією;

5) належні, здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, тощо).

3. Роботодавець до запровадження нових, переглянутих, заміненних норм праці повинен роз'яснити працівникам будь-якими засобами комунікації причини та умови застосування таких норм.



ГЛАВА 5. ОПЛАТА ПРАЦІ

Стаття 156. Заробітна плата

1. Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства, колективних угод та договорів на підставі укладеного трудового договору.

2. Заробітна плата — це обчислена у грошовому виразі винагорода, встановлена трудовим договором відповідно до законодавства, колективних угод, колективного договору, яку роботодавець виплачує працівникові за виконувану ним роботу.

3. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, кваліфікації, компетентностей працівника, результатів його роботи та господарської діяльності роботодавця і максимальним розміром, крім окремих випадків, визначених законом, не обмежується.

4. Заробітна плата працівника складається з:

1) основної заробітної плати (тарифні ставки (оклади), відрядні розцінки, посадові оклади (ставки заробітної плати) відповідно до встановлених норм праці);

2) додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені законодавством; премії, пов'язані з виконанням трудових обов'язків);

3) інших грошових виплат (заохочувальні виплати, виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми).

Стаття 157. Мінімальна заробітна плата

1. Мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір винагороди, яка виплачується працівникові за виконану ним місячну або годинну норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється в місячному та погодинному розмірах.

2. У разі невиконання працівником місячної (годинної) норми праці розмір заробітної плати може бути нижчим від мінімальної заробітної плати та обчислюється пропорційно виконаній нормі праці.

3. Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням, зокрема:

1) потреб працівників та їх сімей;



- 2) середнього рівня заробітної плати в цілому по Україні;
- 3) розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- 4) прогнозного індексу споживчих цін на період, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати;
- 5) рівня зайнятості, продуктивності праці, збалансованості та обґрунтованості державного бюджету;
- 6) рівня податків, обов'язкових зборів та внесків.

4. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від 50 відсотків розміру середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності в середньому по економіці за січень — червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати.

5. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою до застосування на всій території України.

6. При обчисленні заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються:

- 1) оплата за роботу в нічний час; за понаднормову роботу; за роботу у вихідні і святкові дні; за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роз'їзний (пересувний) характер робіт;
- 2) премії до святкових і ювілейних дат;
- 3) сума індексації заробітної плати;
- 4) доплати за суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- 5) сума компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати.

7. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісяця одночасно з виплатою заробітної плати.

Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

8. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше ніж один раз на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій Кабінету Міністрів України, Спільного представницького органу об'єднань профспілок і Спільного



представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні.

9. Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено.

Стаття 158. Мінімальні державні гарантії щодо оплати праці

1. Мінімальними державними гарантіями щодо оплати праці є:

- 1) мінімальна заробітна плата в місячному та погодинному розмірах;
- 2) мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки), інша мінімальна базова величина в системах оплати праці;
- 3) мінімальний розмір оплати праці:
 - а) за роботу в нічний час,
 - б) за понаднормову роботу,
 - в) за роботу у вихідні і святкові дні,
 - г) за час простою не з вини працівника;
- 4) інші мінімальні державні гарантії щодо оплати праці.

Стаття 159. Індexсація заробітної плати

1. Заробітна плата підлягає індексації в установленому законодавством порядку.

Стаття 160. Компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати

1. Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати проводиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому законодавством.

Стаття 161. Системи оплати праці

1. Системи оплати праці формуються на основі розподілу виконуваних робіт за їх складністю, професійним і кваліфікаційним рівнем, у тому числі з урахуванням професійних стандартів, а у разі їх відсутності — кваліфікаційних характеристик професій.

2. Системами оплати праці є тарифна та інші системи.

3. Тарифна система оплати праці є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати та включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти або кваліфікаційні характеристики професій.



4. Система оплати праці, що застосовується роботодавцем, визначається у колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, колективними угодами.

Якщо колективний договір не укладено, система оплати праці визначається у локальному нормативному акті роботодавця, який затверджується за результатами консультацій та за погодженням з представниками працівників.

5. Мінімальний розмір ставки (окладу) в тарифній системі оплати праці або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюється в розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.

Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральною угодою.

6. Погодинна оплата праці є однією з систем почасової форми оплати праці і передбачає проведення нарахування заробітної плати працівникам, виходячи з годинної тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або у колективному договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період.

Обов'язковою умовою застосування погодинної оплати праці є ведення обліку фактично відпрацьованих робочих годин та здійснення систематичного контролю за виконанням нормованих завдань.

Погодинна оплата праці застосовується з додержанням встановлених законодавством норм тривалості робочого часу.

Робота понад встановлену норму тривалості робочого часу оплачується у підвищеному розмірі з додержанням гарантій, встановлених статтею 168 цього Кодексу.

Погодинна оплата праці запроваджується роботодавцями, юридичними особами, які належать до критично важливих та пріоритетних галузей національної економіки за результатами переговорів між галузевими організаціями об'єднань профспілок та галузевими організаціями об'єднань роботодавців. Розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього розміру погодинної оплати праці для всіх галузей національної економіки станом на 1 липня року, що передує року запровадження погодинної оплати праці.

7. Системи оплати праці повинні бути сформовані таким чином, щоб під час їх застосування не допускалася будь-яка дискримінація.

8. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати рівну оплату чоловіків і жінок за рівнозначну або рівноцінну роботу.



Для оцінки того, чи є робота, яку виконують працівники, рівноцінною, роботодавець повинен враховувати такі критерії:

- 1) рівень професійної кваліфікації, компетентності;
- 2) трудові обов'язки;
- 3) характер поставлених завдань;
- 4) ступінь відповідальності;
- 5) умови праці.

Роботодавці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 50 осіб, зобов'язані періодично, але не рідше ніж один раз на рік (не пізніше першого півріччя року, що настає за звітним), інформувати представників працівників про гендерний розрив в оплаті праці за категоріями працівників і посад.

Стаття 162. Форми оплати праці

1. Оплата праці працівників здійснюється за почасовою або відрядною формами.

2. Почасова форма оплати праці передбачає виплату працівникові заробітної плати, нарахованої за фактично відпрацьований час відповідно до встановленої тарифної ставки (окладу).

При почасовій оплаті працівникам можуть встановлюватися нормовані завдання. Для виконання окремих функцій та обсягів робіт може бути встановлено норми обслуговування або норми чисельності працівників.

3. Відрядна форма оплати праці передбачає виплату працівникові заробітної плати, нарахованої на підставі відрядних розцінок за кількість виготовленої продукції або обсяг виконаної роботи за встановлену одиницю робочого часу.

Стаття 163. Порядок обчислення середньої заробітної плати

1. Порядок обчислення середньої заробітної плати встановлюється Кабінетом Міністрів України.

2. Держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу за галузями, групами професій і посад, а також щорічну публікацію даних щодо вартості робочої сили.

Стаття 164. Сфера державного регулювання оплати праці

1. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, оподаткування доходів



працівників, а також встановлення умов і розмірів оплати праці працівників роботодавців, юридичних осіб, що фінансуються з бюджетів.

2. Оплата праці працівників роботодавців, юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, колективних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань, а також з урахуванням інших не заборонених законодавством джерел.

3. Умови і розміри оплати праці працівників роботодавців, юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Обсяги витрат на оплату праці працівників роботодавців, юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

4. Для окремих категорій працівників юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, Кабінет Міністрів України може встановлювати мінімальні розміри оплати праці.

Стаття 165. Основні повноваження центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин

1. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин:

1) розробляє нормативно-правові акти з питань умов і розмірів оплати праці працівників роботодавців, юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджету, керівників роботодавців, юридичних осіб, заснованих на державній, комунальній власності;

2) розробляє та вносить в установленому порядку пропозиції щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати, тривалості робочого часу та часу відпочинку, умов оплати праці працівників роботодавців, юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету, грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу органів відповідно до закону;

3) здійснює інші повноваження, встановлені законодавством.

Стаття 166. Сфера колективно-договірного регулювання оплати праці

1. Колективно-договірне регулювання оплати праці працівників здійснюється на основі системи колективних угод (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) та колективного договору з додержанням мінімальних державних гарантій щодо оплати праці.

У колективних договорах мінімальні державні гарантії оплати праці не можуть бути нижчими за встановлені колективними угодами.



Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених колективними угодами, але не нижче від мінімальних державних гарантій оплати праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів роботодавця строком не більш як шість місяців.

Стаття 167. Оплата праці на окремих видах робіт

1. Оплата праці працівників, зайнятих на роботах із важкими і шкідливими умовами праці, а також на роботах з особливим характером праці, здійснюється в підвищеному розмірі, що визначається з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, колективними угодами та договорами.

У разі відсутності колективного договору, перебування поза сферою дії колективних угод оплата праці працівників, зазначених у частині першій цієї статті, здійснюється в підвищеному розмірі відповідно до локального нормативного акта роботодавця, який затверджується за результатами консультацій та за погодженням з представниками працівників, і повинна бути не нижчою, ніж встановлено генеральною угодою.

2. Роботи із важкими і шкідливими умовами праці, а також роботи з особливим характером праці визнаються такими за результатами атестації робочих місць за умовами праці, якщо інше не передбачено законодавством.

Стаття 168. Гарантії щодо оплати роботи у нічний час, вихідні, святкові дні, за понаднормову роботу

1. Робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, що встановлюється колективними угодами, колективним договором, трудовим договором, але не нижче 20 відсотків ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

2. Робота у вихідні, святкові дні оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам — за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, — у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, — у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота у вихідний, святковий день виконувалася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота виконувалася понад місячну норму.

3. Оплата в розмірі, визначеному в частині другій цієї статті, здійснюється за години, фактично відпрацьовані у вихідні, святкові дні.

4. Оплата понаднормових робіт здійснюється у подвійному розмірі.



За почасовою формою оплати праці понаднормова робота оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною формою оплати праці за понаднормову роботу виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за почасовою формою, — за всі відпрацьовані понаднормові години.

У разі застосування режиму з підсумованим обліком робочого часу оплачуються як понаднормові всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому абзацами першим і другим цієї частини.

Оплата у зазначених розмірах здійснюється за фактично відпрацьовані години.

5. У разі одночасного виконання кількох умов, визначених у частинах першій, другій, четвертій цієї статті, оплата здійснюється з урахуванням всіх відповідних гарантій.

Стаття 169. Оплата часу простою

1. Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин встановленої працівникові ставки (окладу).

2. Про початок простою, зумовленого несправністю устаткування, відсутністю інструментів, сировини та іншими причинами, які унеможливають продовження виконання працівником роботи, працівник зобов'язаний невідкладно повідомити своєму безпосередньому керівнику чи іншому уповноваженому представнику роботодавця.

3. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя та/або здоров'я працівника чи для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середня заробітна плата.

4. Час простою з вини працівника не оплачується.

Стаття 170. Повідомлення працівникам про запровадження нових на зміну діючих умов оплати праці

1. Про нові або зміну умов оплати праці в бік їх погіршення роботодавець повинен повідомити працівнику в порядку, визначеному частинами другою і третьою статті 77 цього Кодексу.

Стаття 171. Оплата праці за сумісництвом

1. Працівники, які працюють за сумісництвом (виконують крім основної, іншу оплачувану роботу на умовах трудового договору у вільний



від основної роботи час у одного або кількох роботодавців), отримують заробітну плату за фактично виконану роботу на загальних підставах.

Стаття 172. Оплата праці при скороченій тривалості робочого часу

1. Оплата праці при скороченій тривалості робочого часу здійснюється як за робочий час нормальної тривалості.

Стаття 173. Оплата праці за робочий час неповної тривалості

1. Оплата праці за робочий час неповної тривалості здійснюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Стаття 174. Оплата праці в разі суміщення професій (посад) та в разі застосування інших форм інтенсифікації праці

1. Працівникам, які виконують у того ж самого роботодавця одночасно з основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою), додаткову роботу за тією самою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи, здійснюються доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

2. Розмір доплати за суміщення професій (посад), збільшення обсягу виконуваної роботи, розширення зони обслуговування, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених законодавством, колективною угодою, договором, трудовим договором.

Стаття 175. Порядок оплати праці в разі виготовлення продукції, що виявилася браком

1. У разі виготовлення продукції, що виявилася браком, не з вини працівника (унаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі або з вини роботодавця, а також у разі виявлення браку після приймання виробів органом технічного контролю) оплата праці здійснюється за звичайними розцінками.

2. Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

Стаття 176. Форма та місце виплати заробітної плати

1. Виплата працівникові заробітної плати здійснюється у грошовій одиниці України у безготівковій або у готівковій формі, у порядку та на умовах, визначених трудовим договором з додержанням норм законодавства, колективних угод та договорів.



У трудовому договорі розмір заробітної плати може визначатись у грошовій одиниці України із зазначенням еквівалента суми в іноземній валюті.

2. Виплата заробітної плати у готівковій формі здійснюється за місцем роботи. Забороняється здійснювати виплату заробітної плати в готівковій формі в магазинах роздрібною торгівлі, питних та розважальних закладах, крім випадків виплати заробітної плати працівникам таких закладів.

За особистою письмовою згодою працівника виплата заробітної плати може здійснюватися через банки/небанківських надавачів платіжних послуг, які отримали право на відкриття і ведення обслуговування рахунків відповідно до Закону України “Про платіжні послуги”, поштовими переказами на зазначений ними рахунок (адресу) з обов’язковою оплатою таких послуг за рахунок роботодавця.

3. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов’язань та/або в будь-якій негрошовій формі не допускається.

Стаття 177. Строки, періодичність та гарантії виплати заробітної плати

1. Заробітна плата виплачується працівникам у робочі дні у строки, встановлені колективним договором або локальним нормативним актом роботодавця, погодженим з представниками працівників, регулярно, не рідше ніж двічі на місяць, через проміжок часу, що не перевищує 16 днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

2. Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або локальним нормативним актом роботодавця, погодженим з представниками працівників за результатами консультацій, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку встановлення працівникові ставки (окладу).

3. Виплата заробітної плати працівникам із коштів, що надходять на рахунки роботодавця в банках, а також коштів, отриманих від продажу майна роботодавця, з інших джерел, здійснюється в першочерговому порядку. Усі інші платежі, у тому числі за зобов’язаннями, забезпеченими заставою, до бюджетів, державних цільових фондів, не можуть здійснюватися за наявності заборгованості з виплати заробітної плати (крім сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування).

4. У разі порушення строків виплати заробітної плати більше як на 30 днів роботодавець зобов’язаний поінформувати центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного



нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, за формою, у порядку та у строки, визначені Кабінетом Міністрів України.

Стаття 178. Інформування працівників про розмір оплати праці

1. Під час кожної виплати заробітної плати роботодавець повинен у визначений сторонами спосіб повідомити працівнику такі дані за період, за який здійснюється оплата праці:

- 1) загальна сума нарахованої заробітної плати з розшифруванням за видами нарахувань;
- 2) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- 3) сума заробітної плати, що належить до виплати;
- 4) сума індексації заробітної плати;
- 5) суми податків і зборів.

2. Роботодавець зобов'язаний забезпечити повний та достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці в установленому законодавством порядку.

Стаття 179. Заборона обмежень права працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою

1. Забороняється будь-яке обмеження працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

2. Забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцеві чи будь-якому посередникові за працевлаштування або збереження місця роботи.

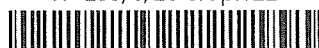
Стаття 180. Обмеження відрахувань із заробітної плати

1. Відрахування із заробітної плати можуть здійснюватися лише у випадках, передбачених законом.

2. Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості перед роботодавцем можуть здійснюватися на підставі індивідуального акта роботодавця у такому разі:

- 1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на робоче відрядження або переведення до іншої місцевості, на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування.

У такому разі роботодавець вправі видати індивідуальний акт про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку,



встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2) при припиненні трудового договору з працівником до закінчення робочого року, в рахунок якого він уже отримав відпустку, за невідпрацьовані дні щорічних оплачуваних відпусток;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої роботодавцю з вини працівника (статті 198 та 199 цього Кодексу).

3. При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, у тому числі у разі відрахування за кількома виконавчими документами, — 50 відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

4. Обмеження, встановлені частиною третьою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на дітей. У такому разі розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 відсотків.

5. Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно із законодавством не звертається стягнення.

Стаття 181. Строки розрахунку у разі припиненні трудового договору

1. У разі припиненні трудового договору роботодавець зобов'язаний провести з працівником розрахунок із заробітної плати, гарантійних, компенсаційних та інших виплат не пізніше дня звільнення.

Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми повинні бути виплачені не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

2. Про суми, нараховані та виплачені працівникові у разі звільнення, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівнику в день їх виплати.

3. У разі виникнення спору про розмір сум, нарахованих працівникові, роботодавець повинен у зазначений у частині першій строк виплатити не оспорювану суму.

Стаття 182. Відповідальність роботодавця у разі порушення строків розрахунку з працівником при припиненні трудового договору

1. У разі невиконання з вини роботодавця належних працівникові сум у строки, зазначені в статті 181 цього Кодексу, за відсутності спору про їх



розмір роботодавець повинен виплатити працівникові його середню заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

2. За наявності спору про розміри належних працівникові сум у разі, коли спір вирішено на користь працівника, роботодавець повинен виплатити такі суми, а також середню заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір виплат за час затримки визначається судом з урахуванням періоду, визначеного частиною першою цієї статті.

ГЛАВА 6. БЕЗПЕКА ТА ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 183. Поняття безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі

1. Безпека та охорона здоров'я працівників на роботі — система заходів і засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності працівників, запобігання та/або зменшення професійних ризиків і впливу на працівників небезпечних та шкідливих професійних факторів, що вживаються на всіх етапах робочого процесу.

Стаття 184. Засади правового регулювання безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі

1. Безпека та охорона здоров'я працівників на роботі базується на засадах правового регулювання сфери праці, встановлених статтею 2 цього Кодексу, зокрема, гарантування державою права кожного, хто працює, на належні, безпечні і здорові умови праці з метою забезпечення:

- 1) захисту життя та здоров'я працівників шляхом створення безпечних і здорових умов праці;
- 2) запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням;
- 3) оцінки та управління професійними ризиками;
- 4) розвитку культури профілактики безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, що включає інформування, консультування та навчання працівників;
- 5) постійного моніторингу ефективності заходів з безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі та їх вдосконалення;
- 6) взаємодії між державними органами, роботодавцями та представниками працівників;
- 7) створення умов для підвищення рівня наукових знань, планування та підтримки науково-дослідних робіт і проведення досліджень у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.



2. Відносини у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі з метою забезпечення створення безпечних умов праці, збереження життя та здоров'я працівників, встановлення єдиного порядку організації і функціонування системи управління в зазначеній сфері, а також відповідальність роботодавця за порушення вимог законодавства про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі регулюються цим Кодексом та Законом України "Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі".

РОЗДІЛ III. ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

Стаття 185. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

1. На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за законодавством України такі обов'язки повинні здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади), середньої заробітної плати.

2. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про альтернативну (невійськову) службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", надаються гарантії та пільги відповідно до зазначених законів.

3. За працівниками, направленими для проходження базової військової служби, призваними на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, зберігаються місце роботи, посада у роботодавців, у яких вони працювали на час направлення, призову або прийняття на військову службу.

4. Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (контузії, травми або каліцтво) та перебувають на лікуванні в закладах охорони здоров'я, а також ті, які захоплені у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, що настає за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінню або регіональних органах Служби безпеки України, відповідних підрозділах розвідувальних органів після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в закладах охорони здоров'я незалежно від



строку лікування, звільнення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

5. Гарантії, визначені частинами третьою і четвертою цієї статті, зберігаються за працівниками, з якими було укладено строкові трудові договори, до закінчення строку дії таких договорів.

6. Гарантії, визначені частинами третьою і четвертою цієї статті, не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

Стаття 186. Гарантії для працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України

1. За особою, стосовно якої згідно із Законом України “Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей” встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, зберігається місце роботи (посада) протягом усього періоду позбавлення свободи, а також протягом шести місяців з дня звільнення у разі проходження такою особою заходів з медичної, реабілітаційної, у тому числі психологічної, допомоги, санаторно-курортного лікування, інших відновлювальних (постізоляційних, реінтеграційних) заходів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

2. Гарантії, визначені частиною першою цієї статті, зберігаються за працівниками, з якими було укладено строкові трудові договори, до закінчення строку дії таких договорів.

3. Гарантії, визначені частиною першою цієї статті, не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

Стаття 187. Гарантії і компенсації працівникам, направленим у робочі відрядження

1. Робочим відрядженням є тимчасове виконання працівником трудових обов’язків за межами населеного пункту, де розміщується робоче місце працівника, на підставі індивідуального акта роботодавця.

2. За працівником, направленим у робоче відрядження, зберігається місце роботи, посада протягом усього часу такого відрядження, в тому числі часу перебування в дорозі.

3. Оплата праці за виконану роботу працівнику, направленому у робоче відрядження, здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором.



За працівником на весь період робочого відрядження зберігаються його посада та заробітна плата.

4. Працівники мають право на отримання компенсацій у зв'язку з робочим відрядженням. Працівникам, які направляються у робоче відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і у зворотному напрямку, витрати на найм (оренду) житла або на розміщення в готелі та компенсуються інші витрати, передбачені законодавством та трудовим договором.

5. Правила щодо виплати компенсацій у зв'язку з робочим відрядженням застосовуються також у разі, коли робоче місце працівника розміщується в іншому населеному пункті, ніж місцезнаходження роботодавця, і працівник відповідно до наказу (розпорядження) здійснює поїздки до місцезнаходження роботодавця.

6. Під час робочого відрядження працівник повинен працювати у визначеному трудовим договором режимі робочого часу, якщо інше не обумовлене роботодавцем.

Замість днів відпочинку, не використаних за час робочого відрядження, інші дні відпочинку після повернення з відрядження не надаються.

7. Якщо працівник направлений у робоче відрядження для роботи у вихідні або святкові дні, то компенсація за роботу в такі дні виплачується відповідно до статті 168 цього Кодексу.

8. Час проїзду працівника до місця робочого відрядження і назад включається до часу перебування у такому відрядженні.

Якщо час проїзду до місця робочого відрядження або повернення з такого відрядження збігається з вихідним, святковим днем, працівник має право на інший день відпочинку.

9. Працівникам, які направляються у робоче відрядження за кордон, роботодавець до такого відрядження зобов'язаний надати інформацію щодо:

1) держави чи держав, куди направляється працівник, та строку відрядження;

2) валюти, в якій здійснюватиметься видача авансу на відрядження для здійснення поточних витрат або оплата праці;

3) витрат, які відшкодовуються працівнику за час перебування у відрядженні;

4) умов, повернення в Україну після закінчення строку відрядження (у разі їх наявності).

10. Забороняється направляти у робоче відрядження:

1) працівників віком до 18 років;



2) інші категорії працівників, передбачені законодавством.

Вагітні працівниці, працівники, які мають дитину віком до півтора року, дитину з інвалідністю, здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, можуть направлятися у робоче відрядження лише за їх письмовою згодою.

Стаття 188. Гарантії та компенсації працівникам у разі репатріації працівника

1. Для цілей цієї статті репатріацією працівника є повернення працівника, який перебуває у робочому відрядженні за кордоном, до його задекларованого/зареєстрованого місця проживання/перебування чи до місцезнаходження роботодавця.

2. Репатріація працівника організовується роботодавцем за його рахунок.

Якщо роботодавець не може організувати репатріацію, цей обов'язок покладається на відповідні державні органи з відшкодуванням витрат за рахунок роботодавця.

3. Репатріація працівника організовується у разі:

- 1) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;
- 2) припинення трудового договору в разі смерті працівника;
- 3) закінчення строку трудового договору або строку трудового договору, що закінчився за кордоном;
- 4) захворювання, отримання травм чи з інших причин, підтверджених медичним висновком, якщо працівник є транспортабельним за медичними показаннями;
- 5) виникнення катастрофи, аварії на транспортному засобі, на якому працював працівник;
- 6) неможливості власника транспортного засобу виконувати обов'язки роботодавця внаслідок продажу транспортного засобу, зміни реєстрації, арешту транспортного засобу або з інших причин;
- 7) коли транспортний засіб, на якому працівник виконував трудову функцію, без згоди працівника направляється в район воєнних (бойових) дій;
- 8) в інших випадках, визначених законодавством, колективним або трудовим договором.

4. На час репатріації, до дня прибуття працівника до місця його проживання або до місця знаходження роботодавця, за працівником зберігається середня заробітна плата, крім випадку, передбаченого пунктом 2 частини третьої цієї статті.



Стаття 189. Гарантії та компенсації працівникам, робота яких має роз'їзний (пересувний) характер чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом

1. Працівникам, робота яких має роз'їзний (пересувний) характер чи які працюють у польових умовах або вахтовим методом, за дні перебування в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи та у зворотному напрямку виплачується замість сум добових витрат надбавка (польове забезпечення) у розмірах, визначених трудовим чи колективним договором, але не менше 30 відсотків тарифної ставки (окладу).

2. Дні перебування в дорозі від місця розташування роботодавця (пункту збору) до місця виконання роботи та у зворотному напрямку, що передбачені графіком роботи на вахті чи зміні, а також дні затримки в дорозі через несприятливі метеорологічні умови чи з вини перевізника оплачуються в розмірі тарифної ставки (окладу).

Стаття 190. Гарантії і компенсації під час підвищення кваліфікації та проходження професійного навчання за направленням роботодавця

1. У разі направлення працівника для підвищення кваліфікації або проходження професійного навчання за направленням роботодавця з відривом від роботи за ним зберігаються місце роботи, посада і середня заробітна плата.

2. Працівнику, якого направлено для підвищення кваліфікації або проходження професійного навчання за направленням роботодавця з відривом від роботи в інший населений пункт, відшкодовуються витрати за нормами, встановленими для робочих відряджень.

Стаття 191. Гарантії на період проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю

1. Вагітна працівниця звільняється від виконання роботи на період документально підтвердженого проходження рекомендованих лікарем медичних обстежень, що проводяться у зв'язку з вагітністю, у робочий час. На час проведення медичного обстеження за вагітною працівницею зберігається середня заробітна плата.

Стаття 192. Гарантії працівникам, яких направлено на медичний огляд

1. Роботодавець за власні кошти організовує та забезпечує проходження медичних оглядів працівників, які відповідно до законодавства повинні проходити періодичний медичний огляд у робочий час із збереженням місця роботи (посади) та заробітної плати.



Стаття 193. Гарантії працівникам, які є донорами крові та її компонентів

1. За працівником, який увільняється від роботи у день здійснення донації крові та/або її компонентів, зберігається середня заробітна плата.
2. Безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові та/або її компонентів працівнику надається день відпочинку із збереженням заробітної плати. За бажанням працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.
3. У разі донації крові та/або компонентів крові у період щорічної оплачуваної відпустки така відпустка продовжується на один день.

РОЗДІЛ IV. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ

Стаття 194. Загальні засади матеріальної відповідальності працівника

1. Матеріальна відповідальність працівника полягає в обов'язку відшкодування роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної працівником внаслідок порушення трудових обов'язків.

2. Пряма дійсна майнова шкода — це втрата, пошкодження майна, погіршення або зниження цінності майна роботодавця, а також витрати роботодавця на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або здійснення ним зайвих грошових виплат, що виникли внаслідок порушення працівником трудових обов'язків.

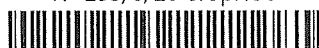
До прямої дійсної майнової шкоди не включаються неододержаний роботодавцем прибуток та/або упущена вигода.

Пряма дійсна майнова шкода вважається заподіяною винними протиправними діями (діями чи бездіяльністю) працівника, якщо за відсутності цих діянь такої шкоди не було б заподіяно.

3. Працівник звільняється від матеріальної відповідальності за заподіяну пряму дійсну майнову шкоду внаслідок діянь, що належать до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

Заподіяною в умовах нормального виробничо-господарського ризику може бути шкода, що сталася під час випробування нових, виправданих у конкретних обставинах технологічних прийомів роботи, якщо були застосовані всі доступні заходи для запобігання шкоди і якщо при цьому неможливо було виконати роботу в інший спосіб або для цього були необхідні значні витрати, що перевищують шкоду.

4. Працівник звільняється від матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну ним у стані крайньої необхідності.



5. Обов'язок доведення наявності прямої дійсної майнової шкоди, заподіяної внаслідок винних протиправних діянь працівника, що полягали у порушенні ним трудових обов'язків, покладається на роботодавця.

6. За пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, працівник несе матеріальну відповідальність у межах його середньої заробітної плати (обмежена матеріальна відповідальність).

Матеріальна відповідальність працівника в розмірі, що перевищує його середню заробітну плату, допускається у випадках, передбачених законодавством.

7. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до інших видів юридичної відповідальності.

8. Припинення трудового договору після заподіяння прямої дійсної майнової шкоди не тягне за собою звільнення працівника від матеріальної відповідальності.

Стаття 195. Матеріальна відповідальність працівників виконавчих органів господарських товариств

1. Працівник, який є одноосібним виконавчим органом господарського товариства або членом колегіального виконавчого органу господарського товариства, несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної шкоди, включаючи недержаний роботодавцем прибуток (упущену вигоду).

Стаття 196. Випадки притягнення працівника до матеріальної відповідальності в повному розмірі заподіяної шкоди

1. Працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної ним прямої дійсної майнової шкоди (повну матеріальну відповідальність) у разі, коли:

1) умовами трудового договору між працівником і роботодавцем передбачено повну матеріальну відповідальність працівника відповідно до статті 195 цього Кодексу;

2) майно було отримано працівником під звіт за разовим дорученням або за іншим разовим документом;

3) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок вчинення працівником кримінального правопорушення, що підтверджується вирокom суду, який набрав законної сили;

4) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно працівником, який перебував у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;

5) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно нестачею, неповерненням, умисним знищенням або псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі під час виготовлення, а також інструментів,



вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих роботодавцем працівникові в користування;

6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві;

7) судом встановлено, що пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок розголошення комерційної таємниці або іншої захищеної законом інформації;

8) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно недостатчею, не поверненням, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання надомної або дистанційної роботи. У разі звільнення працівника та не повернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість таких обладнання та засобів у порядку, визначеному цим Кодексом;

9) майнову шкоду роботодавцю заподіяно уповноваженою посадовою особою, винною в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

10) пряму дійсну майнову шкоду заподіяно внаслідок дій, що не належать до трудових обов'язків працівника, якщо роботодавець не вимагав від працівника виконання таких дій.

Стаття 197. Умови трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності

1. Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені у трудовому договорі з працівником віком від 18 років та:

1) посада або робота якого безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням переданих роботодавцем працівникові матеріальних цінностей (майна). Перелік таких посад та робіт затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин;

2) виконує роботу за трудовим договором про надомну роботу або про дистанційну роботу, користуючись обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи.

2. Вичерпний перелік матеріальних цінностей (майна), що передаються працівникам для виконання визначених трудовим договором робіт, зазначається в акті приймання-передачі, який складається роботодавцем на підставі інвентаризаційних документів та підписується працівником і роботодавцем.



Працівник несе повну матеріальну відповідальність за передані йому роботодавцем матеріальні цінності (майно) з моменту підписання акта приймання-передачі.

3. Умови щодо повної матеріальної відповідальності можуть бути передбачені як при укладенні трудового договору, так і після його укладення шляхом оформлення додаткової угоди в порядку, визначеному цим Кодексом.

4. У разі відмови працівника від укладення додаткової угоди про зміну умов трудового договору щодо повної матеріальної відповідальності трудовий договір може бути розірвано в порядку, визначеному статтею 94 цього Кодексу.

Стаття 198. Визначення розміру прямої дійсної майнової шкоди

1. Розмір заподіяної роботодавцеві прямої дійсної майнової шкоди визначається за фактичними втратами на підставі відомостей бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей (майна), за вирахуванням фізичного та/або морального зношення, що встановлюється згідно з визначеними нормами.

За відсутності таких норм вартість матеріальних цінностей визначається роботодавцем з урахуванням фізичного та/або морального зношення та дійсного стану відповідних цінностей.

2. У разі розкрадання, недостачі, неповернення, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей (майна) розмір прямої дійсної майнової шкоди визначається роботодавцем за ринковими цінами, що діють у відповідній місцевості на день відшкодування шкоди.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, в тому числі у кратному обчисленні, заподіяної роботодавцю розкраданням, недостачею, неповерненням, умисним знищенням, пошкодженням або псуванням певних видів майна та інших цінностей, а також у разі, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Стаття 199. Порядок відшкодування шкоди

1. Роботодавець не пізніше одного місяця з дня встановлення факту заподіяння працівником прямої дійсної майнової шкоди працівником без урахування часу його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці звертається до працівника з обґрунтованою вимогою у письмовій формі про її відшкодування.

2. Працівник може добровільно покрити заподіяну шкоду повністю або частково шляхом внесення грошової суми на рахунок роботодавця або передачі йому рівноцінного майна (матеріальних цінностей). За згодою



роботодавця відшкодування шкоди може бути здійснено із розстроченням платежу або в інший спосіб.

3. Якщо протягом одного місяця з дня отримання вимоги роботодавця працівник добровільно не відшкодував шкоду і між сторонами трудового договору не досягнуто згоди щодо розстрочення платежу або відшкодування шкоди в інший спосіб, роботодавцем видається наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матеріальної відповідальності, про що працівнику повідомляється під підпис.

Такий наказ (розпорядження) роботодавця може бути видано не пізніше шести місяців з дня встановлення факту заподіяння прямої дійсної майнової шкоди працівником за умови, що розмір шкоди не перевищує середньої заробітної плати працівника.

4. На підставі наказу (розпорядження), зазначеного в частині третій цієї статті, роботодавець має право здійснити відповідні відрахування із заробітної плати працівника з додержанням обмежень, встановлених статтею 180 цього Кодексу, до повного відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.

5. Якщо розмір прямої дійсної майнової шкоди, що підлягає стягненню з працівника, перевищує його середню заробітну плату та працівник відмовився від її добровільного відшкодування, роботодавець може звернутися до суду з позовом про відшкодування прямої дійсної майнової шкоди.

У такому ж порядку здійснюється притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі, коли грошова сума в порядку відшкодування прямої дійсної майнової шкоди не може бути відрахована з його заробітної плати (у зв'язку із припиненням трудового договору з працівником тощо).

Стаття 200. Обставини, що підлягають урахуванню судом під час ухвалення рішення про відшкодування шкоди працівником

1. Суд, визначаючи суму, яка підлягає стягненню з працівника за пряму дійсну майнову шкоду, заподіяну роботодавцеві, враховує, крім розміру такої шкоди, ступінь вини працівника і конкретні обставини, за яких шкода була заподіяна. Якщо пряма дійсна майнова шкода стала наслідком не лише винних протиправних діянь працівника, а і відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню працівником, повинен бути відповідно зменшений.

Стаття 201. Матеріальна відповідальність групи працівників

1. Матеріальна відповідальність групи працівників може запроваджуватися у разі спільного виконання ними окремих видів робіт,



визначених пунктом 1 частини першої статті 197 цього Кодексу, коли неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного працівника окремо.

Письмовий договір про матеріальну відповідальність групи працівників укладається між роботодавцем і всіма членами такої групи.

Типовий договір про матеріальну відповідальність групи працівників затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

2. Підставою для притягнення членів групи працівників до матеріальної відповідальності є пряма дійсна майнова шкода, заподіяна розкраданням, нестачею, неповерненням, умисним знищенням або псуванням матеріальних цінностей, а також їх знищенням або псуванням через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами.

3. Матеріальна відповідальність між членами групи розподіляється пропорційно тарифній ставці (окладу) і часу, відпрацьованого кожним із працівників після останньої інвентаризації.

4. Члени групи працівників звільняються від відшкодування шкоди, якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини.

5. Умови застосування матеріальної відповідальності групи працівників визначаються колективним договором та/або письмовим договором про матеріальну відповідальність групи працівників.

Стаття 202. Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну майну працівника

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження майна працівника, якщо такий обов'язок покладено на роботодавця трудовим законодавством, колективним або трудовим договором, а також у разі, коли розміщення майна працівника на території, у приміщеннях роботодавця або на місці виконання робіт є необхідним, а працівник не має можливості здійснювати його зберігання.

2. Незабезпечення роботодавцем збереження майна працівника у випадках, зазначених у частині першій цієї статті, а також пошкодження майна працівника внаслідок неналежних умов праці покладає на роботодавця обов'язок відшкодувати в повному обсязі вартість майна або сплатити суму, на яку його вартість зменшилася. Розмір шкоди визначається відповідно до роздрібних цін, що склалися в такій місцевості на день відшкодування шкоди. За наявності згоди працівника шкода може бути відшкодована в натурі.



Стаття 203. Матеріальна відповідальність роботодавця в інших випадках

1. Роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником в інших випадках, встановлених цим Кодексом, законом або трудовим договором.

Стаття 204. Відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди

1. Роботодавець зобов'язаний відшкодувати моральну шкоду, заподіяну працівникові своїм діянням, що порушує його трудові права, у тому числі внаслідок дискримінації, мобінгу (цькування), харасменту (домагань на роботі), факт якого підтверджено рішенням суду, що набрало законної сили, та що призвело до приниження гідності і честі, душевних чи фізичних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від працівника додаткових зусиль для організації свого життя.

2. Моральна шкода, заподіяна роботодавцем працівнику, відшкодовується відповідно до цивільного законодавства.

КНИГА ТРЕТЯ. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

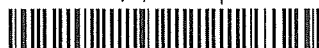
Стаття 205. Соціальний діалог та засади його здійснення

1. Соціальний діалог — це система взаємовідносин між його сторонами, спрямована на зближення позицій, досягнення спільних домовленостей, прийняття та виконання узгоджених рішень з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, участь у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики.

2. Соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, які становлять обопільний інтерес.

3. Соціальний діалог здійснюється на засадах:

- 1) верховенства права;
- 2) незалежності, легітимності та репрезентативності сторін та їх представників;
- 3) недопущення дискримінації;
- 4) демократичності (участі працівників та їх представників в організації та управлінні працею);



- 5) поваги до основних прерогатив і автономії сторін соціального діалогу;
- 6) рівноправності сторін і довіри, добросовісності у відносинах;
- 7) державної підтримки розвитку соціального діалогу;
- 8) доступу сторін соціального діалогу до інформації, пов'язаної із соціальним діалогом;
- 9) свободи об'єднань;
- 10) конструктивності та взаємодії;
- 11) добровільності ухвалення зобов'язань;
- 12) пріоритету колективних переговорів;
- 13) обов'язковості розгляду пропозицій сторін соціального діалогу;
- 14) додержання досягнутих домовленостей;
- 15) відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

4. Організація та порядок здійснення соціального діалогу, органи соціального діалогу, критерії репрезентативності його сторін тощо визначаються Законом України "Про соціальний діалог в Україні".

Стаття 206. Рівні та сторони соціального діалогу

1. Соціальний діалог здійснюється:

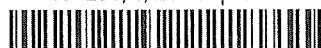
- 1) на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі;
- 2) на локальному рівні на двосторонній основі.

2. До сторін соціального діалогу належать:

1) на національному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

2) на галузевому рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

3) на територіальному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки, організації профспілок відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці,



територіальної громади; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, їх структурні підрозділи в межах повноважень, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади;

4) на локальному рівні — сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, що об'єднують працівників юридичної особи — роботодавця, її відокремленого підрозділу, або фізичної особи — роботодавця, та представляють інтереси працівників такого роботодавця, а в разі їх відсутності — вільно обрані працівниками представники; сторона роботодавця, суб'єктами якої є юридична особа — роботодавець, її відокремлений підрозділ, фізична особа — роботодавець.

3. Для участі у колективних переговорах з укладення колективних угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

РОЗДІЛ II. КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ТА ДОГОВОРИ

Стаття 207. Колективні угоди

1. Колективна угода — це правовий акт (нормативно-правовий договір), що укладається між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

2. Залежно від рівня соціального діалогу видами колективних угод є:

- 1) на національному рівні — генеральна угода;
- 2) на галузевому рівні — галузеві (міжгалузеві) угоди;
- 3) на територіальному рівні — територіальні угоди.

3. У галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, можуть укладатися галузеві угоди обмеженої дії.

Галузева угода обмеженої дії — правовий акт (нормативно-правовий договір), що укладається відповідно до цього Кодексу в галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на галузевому рівні.

4. У галузях, в яких рішення місцевих органів виконавчої влади або органів місцевого самоврядування регулюють оплату та інші умови праці,



на територіальному рівні можуть укладатися територіальні угоди в окремій галузі.

5. Особливості суб'єктного складу сторін та сфери дії галузевих угод обмеженої дії та територіальних угод в окремій галузі визначаються цим Кодексом.

Стаття 208. Колективний договір

1. Колективний договір — правовий акт (нормативно-правовий договір), що укладається між сторонами соціального діалогу на локальному рівні з метою регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

2. Колективний договір може укладатися у відокремлених підрозділах юридичних осіб — роботодавців в межах компетенції таких підрозділів та визначених повноважень суб'єктів його сторін.

Стаття 209. Сфера дії колективних угод та договорів

1. Положення колективної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для:

- 1) суб'єктів сторін угоди;
- 2) роботодавця та працівників, якщо роботодавець перебуває у сфері дії суб'єкта сторони роботодавців угоди через відповідне членство або належить до сфери управління суб'єкта сторони органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування угоди.

У колективній угоді зазначається перелік суб'єктів сторін угоди. За домовленістю сторін у колективній угоді може визначатися перелік роботодавців, які перебувають у сфері дії суб'єктів сторін угоди.

2. Положення генеральної угоди є обов'язковими для врахування в інших колективних угодах та колективних договорах.

У разі коли для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, обов'язковими є умови кількох галузевих (міжгалузевих) угод, застосовуються положення угоди, укладеної за участю центральних органів виконавчої влади та виключно репрезентативних суб'єктів сторін соціального діалогу. Положення іншої галузевої (міжгалузеві) угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з такою угодою.

У разі коли для роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, обов'язковими є умови галузевої (міжгалузеві) угоди та територіальної угоди, застосовуються положення галузевої (міжгалузеві) угоди. Положення територіальної угоди при цьому застосовуються в частині, що забезпечує вищий рівень гарантій та пільг для працівників порівняно з галузевою (міжгалузеві) угодою.



3. У разі коли роботодавець не перебуває у сфері дії суб'єкта відповідної сторони колективної угоди, але він та працівники, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, висловили бажання застосовувати її положення, рішення про застосування положень угоди приймається ними разом у межах їх повноважень, визначених законодавством (роботодавці, юридичні особи державної, комунальної форми власності — за згодою органу, до сфери управління якого вони належать або якому підпорядковані, підзвітні та підконтрольні). Таке рішення оформляється у спосіб, визначений за взаємною згодою сторін.

4. Положення колективного договору з питань, що відповідно до цього Кодексу, інших актів законодавства та обов'язкових для сторін колективних угод регулюються колективними договорами, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках.

Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених таким договором.

Стаття 210. Заборона втручання в законну діяльність, пов'язану із веденням колективних переговорів, укладенням колективних угод та договорів і контролем за їх виконанням

1. Забороняється будь-яке втручання, що може обмежити законні права працівників, профспілок, їх організацій та об'єднань, вільно обраних представників працівників, а також роботодавців, їх організацій та об'єднань організацій роботодавців, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних угод та договорів, здійсненні контролю за їх виконанням, з боку іншої сторони колективних переговорів, державних органів, органів місцевого самоврядування, інших юридичних та фізичних осіб.

Стаття 211. Сторони колективних угод та договорів

1. Сторонами колективної угоди є сторони соціального діалогу відповідного рівня, визначені у статті 206 цього Кодексу, у складі суб'єктів, від імені яких укладено таку угоду, та суб'єктів, які приєдналися до сторін цієї угоди протягом її дії.

2. Сторонами колективного договору є сторони соціального діалогу на локальному рівні, визначені у статті 206 цього Кодексу.

РОЗДІЛ III. КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ

Стаття 212. Право на ведення колективних переговорів

1. Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних угод та договорів, внесення до них змін і доповнень.



Колективні переговори щодо укладення, внесення змін і доповнень до колективних угод ведуться на дво- чи тристоронній основі, колективних договорів — на двосторонній основі.

2. Право на ведення колективних переговорів щодо укладення колективних угод та договорів надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до статті 206 цього Кодексу, крім галузевих угод обмеженої дії, територіальних угод, що укладаються на території територіальної громади, територіальних угод в окремій галузі, для укладення яких склад сторін колективних переговорів визначається з урахуванням пріоритетності, передбаченої цією статтею.

У разі коли умови праці регулюються рішеннями державних колегіальних органів, ці органи за рішенням сторін колективних переговорів залучаються до переговорного процесу.

3. Під час колективних переговорів щодо укладення галузевих угод обмеженої дії:

1) суб'єктами профспілкової сторони можуть бути:

а) репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання професійних спілок, що представляють інтереси профспілок такої галузі, які входять до їх складу;

б) нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські профспілки певної галузі, їх об'єднання — у разі відсутності таких репрезентативних на національному рівні об'єднань;

2) суб'єктами сторони роботодавців можуть бути:

а) репрезентативні на національному рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що представляють інтереси роботодавців такої галузі через відповідне членство;

б) нерепрезентативні на галузевому рівні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців галузі, що представляють інтереси роботодавців цієї галузі через відповідне членство, — у разі відсутності таких репрезентативних об'єднань на національному рівні;

в) інші об'єднання організацій роботодавців, що представляють інтереси роботодавців такої галузі через відповідне членство, за умови, що до їх установчих документів включено право на ведення колективних переговорів від імені своїх членів, — у разі відсутності всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців такої галузі.

4. Репрезентативними для участі в колективних переговорах з укладення територіальних угод на рівні територіальної громади є суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні адміністративно-територіальних одиниць, розташованих на території відповідної територіальної громади, а в разі



відсутності таких суб'єктів — суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців, які діють та є репрезентативними на рівні відповідної області.

5. До суб'єктного складу сторони роботодавців та профспілкової сторони колективних переговорів з укладення територіальних угод в окремій галузі повинні входити уповноважені організації репрезентативних на галузевому рівні всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та всеукраїнських профспілок, їх об'єднань або їх представники (у разі наявності).

6. Не допускається ведення колективних переговорів та укладення колективних угод та договорів від імені працівників організаціями або органами, які утворені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями.

У разі коли інтереси працівників представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи, які є членами виборного органу профспілок будь-якого рівня.

Стаття 213. Підготовка до ведення колективних переговорів

1. У разі, коли в роботодавця створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення колективних переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавця.

Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.

2. У разі коли на національному, галузевому, територіальному рівнях діє кілька репрезентативних професійних спілок, їх організацій та об'єднань, репрезентативних організацій роботодавців, їх об'єднань, кожна сторона до початку колективних переговорів утворює спільний представницький орган на відповідному рівні (у разі відсутності такого органу).

3. Ініціатором утворення спільного представницького органу сторони може виступати будь-яке репрезентативне об'єднання або організація відповідного рівня.

Ініціатор утворення спільного представницького органу сторони звертається з такою пропозицією до репрезентативних організацій (об'єднань) зазначеної сторони, які діють на відповідному рівні соціального діалогу згідно з реєстром сторін соціального діалогу.

На галузевому рівні соціального діалогу ініціатор утворення спільного представницького органу сторони звертається до Національної служби



посередництва і примирення, для розміщення на її офіційному веб-сайті повідомлення про підготовку до колективних переговорів з укладення галузевої (міжгалузевої) угоди з метою інформування громадськості та репрезентативних суб'єктів сторін відповідного рівня.

Об'єднання чи організація, яким запропоновано взяти участь в утворенні спільного представницького органу, повинні письмово поінформувати про своє рішення протягом 14 днів з дня отримання відповідної пропозиції.

Суб'єкти, які домовляються про утворення спільного представницького органу, до його утворення обмінюються інформацією про чисельність: для профспілок — їх членів, а для організацій та об'єднань профспілок — членів профспілок, що входять до їх складу; для організацій роботодавців та їх об'єднань — працівників, які працюють у роботодавців — членах відповідних організацій роботодавців.

Зазначена інформація формується на підставі рішення органу, який підтверджує репрезентативність суб'єктів сторін соціального діалогу.

Ненадання протягом строку, встановленого абзацом четвертим цієї частини, письмової відповіді об'єднанню чи організації, які ініціюють утворення спільного представницького органу сторони, та/або інформації, зазначеної в абзаці п'ятому цієї частини, вважається відмовою від участі у спільному представницькому органі та веденні колективних переговорів.

4. Репрезентативному об'єднанню або організації не може бути відмовлено в участі у спільному представницькому органі сторони на відповідному рівні як під час підготовки до ведення колективних переговорів, так і в разі письмового звернення новоутвореного суб'єкта щодо приєднання до спільного представницького органу в ході ведення колективних переговорів, крім випадків, зазначених в абзаці сьомому частини третьої цієї статті.

Відмова репрезентативному об'єднанню чи організації в участі у спільному представницькому органі може бути оскаржена до суду.

5. На відповідному рівні може бути утворений лише один спільний представницький орган відповідної сторони.

Порядок утворення спільного представницького органу сторони, його кількісний склад, повноваження, регламент роботи визначаються цією стороною самостійно шляхом укладення відповідної угоди.

Кількість представників кожної репрезентативної організації у спільному представницькому органі не може бути менше однієї особи та визначається пропорційно до чисельності:

1) для професійних спілок, їх організацій — їх членів (на локальному рівні — із числа працівників роботодавця, з яким проводяться колективні



переговори), для об'єднань професійних спілок — членів організацій цих об'єднань;

2) для організацій роботодавців та їх об'єднань — працівників, які працюють у роботодавців — членів відповідних організацій роботодавців.

6. Спільний представницький орган сторони формує пропозиції, приймає рішення, пов'язані з колективними переговорами, укладенням та здійсненням контролю за виконанням колективної угоди, договору, інформує про них іншу сторону, а також виконує інші повноваження та функції щодо представництва відповідно до законодавства, колективних угод та договорів і угоди про утворення такого органу.

Стаття 214. Початок та ведення колективних переговорів

1. Колективні переговори щодо укладення колективної угоди, договору можуть бути ініційовані однією із сторін у будь-який час.

2. Колективні переговори щодо внесення змін до колективної угоди, договору, укладення нових колективної угоди, договору розпочинаються за ініціативою будь-якої сторони у строки, визначені чинними колективною угодою, договором.

Якщо такі строки не визначені, колективні переговори можуть бути ініційовані однією із сторін у будь-який час.

3. У разі коли одна із сторін письмово ініціювала проведення колективних переговорів, інша сторона (сторони) не може (не можуть) ухилятися від участі в них.

4. Для ведення колективних переговорів сторони утворюють спільну робочу комісію.

Сторони після отримання письмової пропозиції щодо проведення колективних переговорів протягом 15 днів розпочинають консультації та не пізніше наступних 15 днів визначають строк формування складу спільної робочої комісії та дату її першого засідання.

Сторони самостійно визначають кількість своїх представників до складу спільної робочої комісії, як правило, на паритетній основі, та координаторів від сторін у складі такої комісії, якщо інше не визначено колективним договором або інше рішення не прийнято сторонами.

З метою ведення колективних переговорів з укладення колективного договору профспівкова сторона може залучати для ведення колективних переговорів представників вищого за статусом виборного органу своєї професійної спілки, а сторона роботодавців — представників організацій роботодавців, їх об'єднань, членами яких вони є.

5. Порядок і строки ведення колективних переговорів щодо укладення колективної угоди, договору, внесення змін і доповнень до них,



повноваження спільної робочої комісії визначаються спільним рішенням сторін з урахуванням положень цього Кодексу.

6. Інформація про початок колективних переговорів та їх перебіг є відкритою.

На національному рівні сторони до початку колективних переговорів домовляються про конкретний перелік та кількість питань, які необхідно включити до змісту генеральної угоди, та визначають граничну кількість можливих пропозицій від кожної сторони до її тексту.

Сторони надсилають інформацію про початок колективних переговорів з укладення галузевої (міжгалузевої) угоди до Національної служби посередництва і примирення, для оприлюднення на її офіційному веб-сайті з метою інформування заінтересованих суб'єктів відповідного рівня, роботодавців галузі.

7. Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що на відповідному рівні соціального діалогу не відповідають критеріям репрезентативності, можуть надавати репрезентативним організаціям та об'єднанням під час ведення колективних переговорів щодо укладення колективних угод відповідного рівня свої пропозиції, які є обов'язковими для розгляду сторонами.

Під час ведення колективних переговорів центральними органами виконавчої влади з репрезентативними суб'єктами інших сторін щодо укладення галузевих (міжгалузових) угод пропозиції також можуть надавати роботодавці відповідної галузі (галузей).

8. Сторони забезпечують обмін інформацією, необхідною для ведення колективних переговорів, у визначені ними строки.

Сторона, що надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення у випадках, передбачених законом.

9. Сторони за взаємною згодою можуть призупиняти колективні переговори на визначений ними строк з метою проведення консультацій, експертизи, отримання даних для підготовки відповідних рішень і пошуку компромісів.

10. Проект колективної угоди, договору, змін і доповнень до них, а також неврегульовані спільною робочою комісією розбіжності (у разі їх наявності) вносяться на розгляд сторін для прийняття відповідного рішення.

День завершення колективних переговорів визначається сторонами.

Стаття 215. Гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів

1. Працівники, які беруть участь у колективних переговорах як представники сторін, на час їх участі в засіданнях спільної робочої комісії та час, визначений сторонами для підготовки проекту колективної угоди,



договору, внесення змін і доповнень до них, здійснення контролю за виконанням колективної угоди, договору увільняються від виконання обов'язків за основним місцем роботи із збереженням заробітної плати.

Таким працівникам можуть надаватися додаткові гарантії та компенсації, передбачені трудовим законодавством, колективною угодою, договором.

РОЗДІЛ IV. КОЛЕКТИВНІ УГОДИ

Стаття 216. Зміст колективної угоди

1. Зміст і структура колективної угоди визначаються сторонами в межах їх повноважень.

Колективною угодою визначаються домовленості і зобов'язання сторін з питань, що відповідно до законодавства регулюються в колективній угоді.

2. Генеральною угодою визначаються основні домовленості, зобов'язання і рекомендації сторін на національному рівні з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

3. Галузевою (міжгалузевою) угодою визначаються умови праці та зобов'язання сторін з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин у певній галузі/галузях.

До угоди галузевого рівня можуть бути включені, зокрема, питання щодо:

- 1) забезпечення продуктивної зайнятості працівників, запобігання колективним вивільненням;
- 2) створення галузевих фондів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;
- 3) мінімальних гарантій в оплаті праці;
- 4) нормування та оплати праці в галузі відповідно до кваліфікації, за видами робіт та окремими професіями, міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці з урахуванням норм законодавства про оплату праці;
- 5) визначення стандартів оплати висококваліфікованої праці за основними професіями;
- 6) гарантованих мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників;
- 7) умов і темпів зростання фондів оплати праці у роботодавців;
- 8) безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі;
- 9) заходів щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці;



- 10) забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок;
- 11) медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їхніх сімей;
- 12) гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах;
- 13) гарантій діяльності профспілок, їх організацій та об'єднань;
- 14) порядку вирішення колективних трудових спорів.

Галузева (міжгалузева) угода може передбачати додаткові гарантії та пільги для працівників та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і генеральною угодою.

Галузева (міжгалузева) угода може містити перелік кодів видів економічної діяльності згідно з Національним класифікатором України, на які вона поширюється.

4. Територіальною угодою визначаються умови праці та зайнятості працівників, роботодавці яких перебувають у межах території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади.

З урахуванням економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, територіальних громад, територіальна угода може включати більш високі гарантії та пільги працівникам порівняно із законодавством і генеральною угодою.

Територіальна угода, укладена в окремій галузі, може містити перелік кодів видів економічної діяльності згідно з Національним класифікатором України, на які вона поширюється, а також включати більш високі гарантії та пільги працівникам порівняно з галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою.

5. У колективній угоді встановлюється строк її дії, порядок здійснення контролю за її виконанням, приєднання нових суб'єктів, умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень угоди, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень угоди зупиняється.

6. Колективні угоди не можуть погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.

Стаття 217. Порядок підписання колективної угоди

1. Укладення колективної угоди здійснюється шляхом її підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк.

У разі коли сторонами не визначено строк підписання колективної угоди, угода підписується протягом 10 робочих днів з дня завершення колективних переговорів.



2. Колективна угода набирає чинності з дня її підписання, якщо інше не зазначено в угоді.

3. У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі профспілкової сторони, спільному представницькому органі сторони роботодавців, які вели колективні переговори, колективна угода також вважається укладеною, якщо її підписали відповідно:

1) представники профспілок, їх організацій, об'єднань, які представляють інтереси більше половини представлених у переговорах працівників;

2) представники організацій роботодавців, їх об'єднань, у членів яких працює більше половини працівників роботодавців, представлених у переговорах.

Стаття 218. Приєднання до сторони колективної угоди

1. До відповідної сторони укладеної колективної угоди можуть приєднатися суб'єкти сторони соціального діалогу відповідного рівня, які утворені після підписання такої угоди і беруть зобов'язання щодо її виконання.

2. Відповідна сторона колективної угоди не може відмовити у приєднанні суб'єктам, зазначеним у частині першій цієї статті, які дотрималися порядку приєднання, встановленого такою угодою.

3. Суб'єкт, який приєднався до сторони колективної угоди, отримує всі права та обов'язки, визначені такою угодою. У разі потреби сторони вносять зміни до колективної угоди, зокрема щодо суб'єктного складу відповідної сторони.

4. Рішення про приєднання приймається стороною колективної угоди не пізніше 15 робочих днів з дня отримання письмового звернення про приєднання.

Рішення про приєднання суб'єкта до сторони колективної угоди або відмову у приєднанні надсилається стороною угоди суб'єкту, який звертався щодо приєднання протягом п'яти робочих днів з дня його прийняття. Копія такого рішення надсилається органу, що здійснив повідомну реєстрацію такої угоди до відома та оприлюднення.

Суб'єкт, який отримав рішення про приєднання до сторони угоди, протягом п'яти робочих днів з дня його отримання інформує своїх членів про таке рішення.

Стаття 219. Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди

1. Дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального діалогу, на



роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), крім тих, у яких кількість працівників не перевищує 10 осіб.

Таке поширення можливе у разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін галузевої (міжгалузевої) угоди та в разі, коли така угода:

1) укладена відповідно до цього Кодексу центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі) або репрезентативними суб'єктами профспілкової сторони та сторони роботодавців;

2) зареєстрована без зауважень щодо невідповідності законодавству центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального діалогу.

Дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень на роботодавців, юридичних осіб державної та комунальної форми власності, може бути поширена тільки за згодою органів, до сфери управління яких вони належать.

До прийняття рішення про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального діалогу, забезпечує оприлюднення проекту рішення для можливості подання обґрунтованих зауважень.

2. Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень затверджується Кабінетом Міністрів України.

3. Інформація про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень оприлюднюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального діалогу, та суб'єктами сторін такої угоди на їх офіційних веб-сайтах.

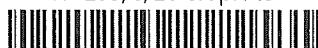
4. Галузева угода обмеженої дії не підлягає поширенню.

Стаття 220. Дія колективної угоди

1. Колективна угода діє до укладення нової, якщо інше не передбачено такою угодою або інше узгоджене рішення не прийнято сторонами.

2. Зміна складу, структури, найменування суб'єкта сторони, від імені якого укладена колективна угода, не тягне за собою втрату чинності такою угодою. У разі реорганізації суб'єкта сторони колективної угоди його права та обов'язки переходять до набувача (набувачів).

3. У разі ліквідації суб'єкта сторони колективної угоди її положення є чинними для всіх суб'єктів, інтереси яких представляє такий суб'єкт сторони угоди, протягом усього строку проведення ліквідації.



Стаття 221. Призупинення та зупинення дії окремих положень
колективної угоди

1. Дія окремих положень колективної угоди може бути призупинена сторонами за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених угодою.

Про рішення щодо призупинення дії окремих положень колективної угоди сторони протягом семи днів з дня його прийняття інформують суб'єктів, що перебувають у сфері їх дії, та орган, що здійснив повідомну реєстрацію такої угоди.

2. У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективній угоді, дія окремих положень угоди може бути зупинена на час дії таких обставин.

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективної угоди внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона угоди, для якої настали такі обставини, протягом семи днів з дня його прийняття інформує інші сторони/сторону та орган, що здійснив повідомну реєстрацію такої угоди.

3. Рішення щодо призупинення, зупинення/поновлення дії окремих положень колективної угоди оприлюднюється на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін такої угоди та органу, що здійснив її повідомну реєстрацію.

Стаття 222. Контроль за виконанням колективної угоди

1. Контроль за виконанням колективної угоди здійснюється безпосередньо сторонами, які її уклали, у порядку та строки, визначені такою угодою.

2. Під час здійснення контролю за виконанням колективної угоди сторони зобов'язані надавати одна одній на безоплатній основі інформацію та необхідні документи з питань, що є предметом колективної угоди, у порядку та строки, визначені такою угодою.

Сторона колективної угоди, яка надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

3. Сторони звітують про виконання колективної угоди в порядку, визначеному такою угодою, але не рідше одного разу на рік.

Стаття 223. Обов'язок сторін щодо інформування про укладення та
виконання колективної угоди

1. Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення такої угоди, про її укладення, внесення до неї змін і доповнень, продовження, а також



розміщують текст угоди, змін і доповнень до неї, інформацію про хід її виконання сторонами на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

2. Сторони колективної угоди разом надають тлумачення положень колективної угоди, роз'яснення їх змісту, сфери дії та застосування.

Спірні питання, що виникають із тлумачення положень колективної угоди, вирішуються в порядку, встановленому цим Кодексом.

РОЗДІЛ V. КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ

Стаття 224. Зміст колективного договору

1. Зміст і структура колективного договору визначаються його сторонами в межах їх повноважень.

Колективним договором встановлюються умови праці, права, гарантії, домовленості та зобов'язання його сторін щодо регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, зокрема тих, що не врегульовані трудовим законодавством.

До колективного договору обов'язково включаються питання, що регулюються в колективному договорі відповідно до законодавства та колективної угоди, умови якої мають бути враховані сторонами договору (у разі її наявності).

2. Колективний договір може передбачати положення, зокрема, щодо:

1) організації та управління працею, змін умов праці, підвищення її ефективності, забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання колективному вивільненню;

2) професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

3) нормування та оплати праці, встановлення та зміни форм, систем і строків виплати заробітної плати, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, встановлення та зміни норм праці, систем оплати праці, розмірів заробітної плати та інших видів виплат (у тому числі доплат, надбавок, премій, гарантійних та компенсаційних виплат) з урахуванням норм законодавства про оплату праці;

4) режиму роботи, тривалості робочого часу і часу відпочинку;

5) умов праці, у тому числі заходів розумного пристосування для працівників, які є особами з інвалідністю;

6) безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі;

7) робочого середовища;

8) страхування працівників;



- 9) медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей;
- 10) гарантій діяльності профспілкових організацій;
- 11) гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах;
- 12) порядку інформування та консультування з представниками працівників;
- 13) форм участі та повноважень представників працівників в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, що впливають на умови праці та зайнятості;
- 14) заходів щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці;
- 15) запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), харасменту (домаганням);
- 16) забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок;
- 17) організації культурно-масової, фізкультурної роботи;
- 18) порядку вирішення колективних трудових спорів.

Колективний договір може передбачати додаткові соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників та інших категорій осіб, визначених сторонами, порівняно із законодавством і колективними угодами, положення яких є обов'язковими відповідно до сфери їх дії.

3. У колективному договорі встановлюється строк його дії, порядок приєднання до сторони працівників договору, здійснення контролю за виконанням його положень, захисту інформації відповідно до законодавства (у разі потреби), умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, перелік форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), у разі настання яких дія окремих положень договору зупиняється.

4. У колективному договорі зазначається колективна угода, у сфері дії якої перебувають сторони та умови якої враховані в такому договорі (у разі її наявності).

Стаття 225. Порядок затвердження колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу

1. Підготовлений спільною робочою комісією за результатами колективних переговорів проект колективного договору вноситься сторонами на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу для обговорення, прийняття рішення щодо його затвердження та підписання.



2. Загальні збори трудового колективу є правоможними в разі участі в них більше половини працівників юридичної особи — роботодавця, її відокремленого підрозділу, або фізичної особи — роботодавця, а конференція — у разі участі не менше двох третин делегованих працівників, якщо інше не встановлено законом.

Загальні збори (конференція) можуть бути проведені в он-лайн форматі за допомогою технічних засобів електронних комунікацій.

Рішення загальних зборів (конференції) трудового колективу приймаються закритим (таємним) або відкритим голосуванням більшістю голосів присутніх на них учасників.

3. Загальні збори (конференція) у разі потреби подають пропозиції до змісту проекту колективного договору.

У разі подання загальними зборами (конференцією) трудового колективу пропозицій щодо змісту проекту колективного договору сторони продовжують колективні переговори, строк яких визначається сторонами. Доопрацьований проект колективного договору повторно вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу для прийняття рішення щодо його затвердження та підписання.

4 У разі відсутності пропозицій до проекту колективний договір затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу і підписується в порядку, визначеному статтею 226 цього Кодексу.

5. Загальні збори (конференція) трудового колективу уповноважують осіб від суб'єктів сторони працівників на підписання колективного договору.

Стаття 226. Порядок підписання колективного договору

1. Укладення колективного договору здійснюється шляхом його підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк.

У разі коли сторонами не визначено строк підписання колективного договору, договір підписується протягом п'яти робочих днів з дня прийняття відповідного рішення загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

2. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання, якщо інше не передбачено в такому договорі.

Стаття 227. Внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів

1. Зміни і доповнення до колективних угод, договорів вносяться за згодою сторін у порядку, визначеному цим Кодексом для укладення колективних угод, договорів.



Стаття 228. Приєднання до сторони працівників колективного договору

1. До сторони працівників колективного договору можуть приєднатися профспілки чи організації профспілок, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників такого роботодавця та легалізовані (зареєстровані) після укладення договору.

Приєднання до сторони працівників колективного договору здійснюється в порядку, визначеному таким договором, шляхом зміни суб'єктного складу сторони. У разі потреби сторони вносять зміни до колективного договору.

2. Якщо сторони не встановили у колективному договорі порядок приєднання до сторони працівників або якщо встановлений порядок не відповідає вимогам цього Кодексу, приєднання здійснюється у порядку, передбаченому частиною третьою цієї статті.

3. Профспілка чи організація профспілки, що має статус первинної та легалізована (зареєстрована) після укладення колективного договору, подає заяву про приєднання до сторони працівників органу (уповноваженому представнику), який підписав колективний договір від імені працівників, та подає інформацію про кількість її членів.

Орган (уповноважений представник), який підписав колективний договір від імені працівників, протягом 10 робочих днів проводить переговори та приймає рішення про приєднання профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, до сторони працівників або про відмову у приєднанні та повідомляє про це заявника.

Якщо орган (уповноважений представник), який підписав колективний договір від імені працівників, не надав відповіді в установлений строк, рішення про приєднання до сторони працівників вважається прийнятим.

Відмова у приєднанні до сторони працівників може бути оскаржена до суду.

Про приєднання до сторони працівників профспілки чи організації профспілки, що має статус первинної, повідомляється роботодавець.

Стаття 229. Дія колективного договору

1. Строк дії колективного договору становить п'ять років, якщо інше не встановлено в договорі.

2. Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий договір або не продовжать строк дії чинного договору на визначений ними строк, але не більше одного року.



3. Якщо протягом одного року з дня закінчення строку дії колективного договору сторони не продовжили строк його дії, договір вважається припиненим.

4. Строк дії колективного договору може бути продовжено за домовленістю його сторін, але не більше ніж на п'ять років.

5. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено такий договір.

6. Особливості дії колективного договору у разі передачі суб'єкта господарювання визначені частиною п'ятою статті 83 цього Кодексу.

7. Колективний договір діє протягом усього строку ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця.

Стаття 230. Призупинення та зупинення дії окремих положень колективного договору

1. Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена рішенням, прийнятим його сторонами за взаємною згодою, на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених цим договором.

Сторони колективного договору протягом семи днів з дня прийняття рішення щодо призупинення дії окремих положень колективного договору повідомляють працівників, на яких поширюються положення такого договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

Після завершення строку, на який було призупинено дію окремих положень колективного договору, такі положення відновлюють свою дію.

2. У разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективному договорі, дія окремих його положень може бути зупинена на час дії таких обставин.

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона договору, для якої настали такі обставини, протягом семи днів з дня його прийняття повідомляє іншу сторону, працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію.

Стаття 231. Контроль за виконанням колективного договору

1. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо його сторонами в порядку, визначеному таким договором.



2. Сторони колективного договору звітують про його виконання в порядку та строки, визначені цим договором, але не рідше одного разу на рік.

3. Під час здійснення контролю за виконанням колективного договору його сторони зобов'язані на безоплатній основі надавати одна одній необхідну інформацію (у тому числі підтвердні документи), що стосується змісту колективного договору, у порядку, визначеному таким договором.

Сторона колективного договору, яка надає інформацію, має право вимагати її нерозголошення відповідно до закону.

Стаття 232. Ознайомлення працівників із колективним договором

1. Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з колективним договором до початку роботи.

2. У разі внесення змін і доповнень до колективного договору або укладення нового колективного договору роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника протягом семи днів з дня внесення таких змін і доповнень або його укладення.

3. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до тексту колективного договору, зокрема, на веб-сайтах суб'єктів сторін, та можливість його копіювання в порядку, визначеному таким договором. Порядок ознайомлення з колективним договором, змінами і доповненнями до нього визначається таким договором.

Суб'єкти сторін колективного договору подають копію такого договору на запити органів, які розглядають трудові спори, та в інших випадках, передбачених законом.

4. Суб'єкти сторін колективного договору здійснюють тлумачення положень договору, надають роз'яснення їх змісту, сфери дії та застосування.

Спірні питання, що виникають із тлумачення положень колективного договору, вирішуються в порядку, встановленому цим Кодексом.

РОЗДІЛ VI. ПОВІДОМНА РЕЄСТРАЦІЯ КОЛЕКТИВНИХ УГОД, ДОГОВОРІВ, СТАТИСТИЧНІ ДАНІ ПРО УКЛАДЕНІ КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН КОЛЕКТИВНИХ УГОД, ДОГОВОРІВ, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

Стаття 233. Повідомна реєстрація колективних угод, договорів

1. Генеральна угода повідомній реєстрації не підлягає.

Галузеві (міжгалузеві) угоди підлягають повідомній реєстрації Національною службою посередництва і примирення.



Територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального діалогу, а територіальні угоди іншого рівня, у тому числі в окремій галузі, колективні договори — місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

2. Повідомна реєстрація колективних угод, договорів, змін і доповнень до них проводиться на безоплатній основі. Відмова в повідомній реєстрації колективних угод, договорів, змін і доповнень до них не допускається.

3. Інформація про повідомну реєстрацію разом з текстом колективної угоди, змін і доповнень до неї оприлюднюється на офіційних веб-сайтах органу, що здійснив повідомну реєстрацію, та суб'єктів сторін такої угоди.

Інформація про повідомну реєстрацію колективного договору, змін і доповнень до нього надається працівникам суб'єктами його сторін.

Стаття 234. Статистичні дані про укладені колективні договори

1. Статистичні дані про колективні договори, угоди надсилаються в органи державної статистики в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

Стаття 235. Відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди, договори і порядок вирішення спорів

1. За ухилення від участі в колективних переговорах, порушення чи невиконання колективних угод, договорів, ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних угод, договорів, ненадання особами, які представляють роботодавця, інформації працівнику про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, винні особи притягуються до адміністративної відповідальності.

2. Колективні трудові спори, що виникають під час проведення колективних переговорів, укладення, внесення змін і доповнень до колективних угод, договорів, реалізації прав чи виконання (невиконання) обов'язків, встановлених колективною угодою, договором, тлумачення колективних угод, договорів, вирішуються в порядку, передбаченому цим Кодексом.



КНИГА ЧЕТВЕРТА. ТРУДОВІ СПОРИ

РОЗДІЛ І. ІНДИВІДУАЛЬНІ ТРУДОВІ СПОРИ

Стаття 236. Поняття та предмет індивідуального трудового спору

1. Індивідуальний трудовий спір — неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем, які виникають щодо:

- 1) укладення трудового договору;
- 2) виконання, зміни, призупинення або припинення трудового договору;
- 3) зміни умов праці;
- 4) оплати праці;
- 5) невиконання або неналежного виконання норм трудового законодавства, колективних угод та договорів, актів роботодавця;
- 6) інших питань, що впливають з індивідуальних трудових відносин.

Стаття 237. Способи вирішення індивідуальних трудових спорів

1. Індивідуальні трудові спори можуть бути врегульовані та вирішені:

- 1) шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудового договору (їх представниками);
- 2) за допомогою медіації;
- 3) судом.

2. Проведення безпосередніх переговорів та/або медіації можуть бути визнані поважною причиною для поновлення строку звернення до суду.

Стаття 238. Вирішення індивідуального трудового спору шляхом переговорів

1. З метою захисту своїх прав та інтересів працівник звертається до роботодавця із скаргою протягом семи днів з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права чи інтересу.

Не допускається створення для працівника будь-яких негативних наслідків у зв'язку з поданою ним скаргою та її розглядом відповідно до положень цієї статті.

2. Роботодавець повинен розглянути скаргу і вжити заходів для врегулювання викладених в ній питань шляхом проведення безпосередніх переговорів з працівником не пізніше семи днів після отримання скарги.

3. У разі відмови роботодавця розглянути скаргу та/або розпочати безпосередні переговори у встановлений строк, або якщо під час



переговорів між працівником і роботодавцем не досягнуто згоди, працівник має право вдаватися до інших способів вирішення індивідуального трудового спору.

Стаття 239. Врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом медіації

1. З метою врегулювання індивідуального трудового спору за згодою між його сторонами може бути проведена медіація відповідно до Закону України “Про медіацію” з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

2. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації в індивідуальному трудовому спорі укладаються в письмовій формі.

Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації в індивідуальному трудовому спорі, укладені в електронній формі, вважаються укладеними у письмовій формі.

3. У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду індивідуального трудового спору до суду.

Стаття 240. Вирішення індивідуальних трудових спорів судом

1. Сторони індивідуального трудового спору мають право в установленому законом порядку звернутися до суду за захистом своїх прав.

2. Той факт, що сторони не намагалися вирішити індивідуальний спір шляхом безпосередніх переговорів або медіації, не може бути підставою для відмови у прийнятті заяви та розгляді справи по суті.

Стаття 241. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів

1. Працівник має право звернутися до суду для вирішення індивідуального трудового спору у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частинами другою та третьою цієї статті.

2. У спорах про оплату праці працівник може звернутися до суду у будь-який строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, але не пізніше трьох місяців з дня отримання ним письмового повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні.

3. Для вирішення індивідуального трудового спору про припинення трудового договору (звільнення) працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня отримання копії наказу (розпорядження) роботодавця про звільнення.



Індивідуальним трудовим спором про припинення трудового договору (звільнення) вважаються спори з позовними вимогами про:

1) визнання звільнення незаконним, поновлення на роботі та оплати часу вимушеного прогулу;

2) визнання звільнення незаконним та оплати часу вимушеного прогулу;

3) визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону.

4. Для звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, встановлюється тримісячний строк з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Стаття 242. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

1. У разі пропуску строків звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів, установлених статтею 241 цього Кодексу, суд може поновити такі строки, якщо сторона, яка звертається до суду, доведе наявність поважних причин їх пропуску.

2. У разі пропуску з поважних причин строків, установлених частинами другою і третьою статті 241 цього Кодексу, суд може поновити такі строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, минуло не більше одного року.

Стаття 243. Рішення суду у справах про незаконне звільнення або переведення на іншу роботу

1. У разі звільнення працівника без законної підстави та/або з порушенням встановленого порядку суд відповідно до позовних вимог працівника ухвалює рішення про:

1) визнання звільнення незаконним, поновлення на роботі та оплати часу вимушеного прогулу;

2) визнання звільнення незаконним та оплати часу вимушеного прогулу;

При вирішенні питання про оплату часу вимушеного прогулу суд ухвалює рішення про стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу від дня звільнення до дня ухвалення ним рішення у справі, але не більш як за один рік.

Якщо справа про незаконне звільнення розглядається більше одного року не з вини працівника, суд ухвалює рішення про стягнення середньої заробітної плати за весь час вимушеного прогулу.



У справах про незаконне звільнення обов'язок доказування наявності законної підстави для припинення трудового договору покладається на роботодавця.

2. У разі незаконного переведення працівника на іншу роботу суд відповідно до позовних вимог працівника ухвалює рішення про поновлення його на попередній роботі та/або стягнення різниці в заробітній платі за час виконання нижчеоплачуваної роботи до дня ухвалення ним рішення у справі, але не більш як за один рік.

Якщо справа про незаконне переведення на іншу роботу розглядається більше одного року не з вини працівника, суд ухвалює рішення про стягнення різниці в заробітній платі за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи.

3. У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи — роботодавця або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає працівника таким, якого було звільнено на підставі статті 94 цього Кодексу, і покладає обов'язок провести відповідні виплати, передбачені частиною першою цієї статті, на ліквідаційну комісію або орган, уповноважений управляти майном ліквідованого роботодавця — юридичної особи, або у відповідних випадках — правонаступника.

У разі припинення фізичною особою функцій роботодавця така фізична особа зобов'язана здійснити виплати, передбачені частиною першою цієї статті.

4. У випадках, зазначених у частині третій цієї статті, трудовий договір вважається таким, що припинений на підставі рішення суду в день набрання ним законної сили.

5. У разі визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, суд змінює формулювання і визначає в рішенні підставу звільнення відповідно до положень цього Кодексу та інших законів.

Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд ухвалює рішення про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня ухвалення ним рішення у справі, але не більш як за один рік.

Якщо справа про визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, розглядається більше одного року не з вини працівника, суд ухвалює рішення про стягнення середньої заробітної плати за весь період від дня звільнення до дня ухвалення рішення.



Стаття 244. Виконання рішення суду про поновлення на роботі

1. Рішення суду про поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

2. Після ухвалення судом рішення про поновлення на роботі працівник повинен на наступний робочий день з'явитися на роботу і приступити до виконання своїх трудових обов'язків.

Рішення суду про поновлення на роботі вважається виконаним після видання роботодавцем наказу (розпорядження) про поновлення працівника на роботі та фактичного допуску працівника до роботи і можливості виконання ним своїх трудових обов'язків.

3. У разі затримки роботодавцем виконання рішення, передбаченого частиною першою цієї статті, суд постановляє ухвалу про виплату працівнику середньої заробітної плати або різниці в заробітній платі за весь час затримки.

Стаття 245. Рішення суду у справах, пов'язаних із встановленням факту трудових відносин, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору

1. При ухваленні рішення про встановлення факту трудових відносин та/або оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповної тривалості робочого часу, у разі фактичного виконання роботи на умовах нормальної тривалості робочого часу (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні") суд одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Стаття 246. Обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів

1. У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення на користь працівника заробітної плати, в тому числі гарантійних, компенсаційних виплат, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення приймалося на підставі повідомлених працівником неправдивих відомостей або поданих ним завідомо підроблених документів.



РОЗДІЛ II. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ СПОРИ

ГЛАВА 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 247. Поняття та принципи вирішення колективних трудових спорів

1. Колективний трудовий спір — неврегульовані розбіжності, що виникли між сторонами, визначеними частиною другою статті 248 цього Кодексу, щодо задоволення інтересу або реалізації прав чи виконання обов'язків таких сторін.

Примирна процедура — порядок розгляду та вирішення колективного трудового спору безпосередньо сторонами під час переговорів, шляхом проведення трудової медіації або визначений сторонами альтернативний порядок вирішення спору, спрямований на досягнення взаємоприйнятної рішення.

Вирішення колективних трудових спорів здійснюється на принципах:

- 1) верховенства права;
- 2) незалежності, неупередженості та об'єктивності органів та осіб, які вирішують та/або сприяють вирішенню колективних трудових спорів;
- 3) пропорційності та забезпечення балансу інтересів сторін і держави;
- 4) добросовісності та взаємної поваги сторін;
- 5) рівноправності та паритетного представництва сторін;
- 6) співпраці сторін з метою пошуку компромісних рішень;
- 7) пріоритету примирних процедур;
- 8) доступності та оперативності;
- 9) додержання сторонами досягнутих домовленостей, виконання угоди про вирішення колективного трудового спору та рішень трудового арбітражу;
- 10) конфіденційності під час примирних процедур та трудового арбітражу.

Стаття 248. Рівні колективного трудового спору. Сторони колективного трудового спору та їх представники

1. Колективні трудові спори можуть виникати на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.



2. Сторонами колективних трудових спорів є:

1) на національному рівні всеукраїнські об'єднання профспілок; всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців; Кабінет Міністрів України;

2) на галузевому рівні — всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певної галузі (виду або кількох видів економічної діяльності); всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за галузевою (міжгалузевою) ознакою; відповідні центральні органи виконавчої влади;

3) на територіальному рівні — республіканська профспілка, регіональні, обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; організації роботодавців, їх об'єднання, створені за територіальною ознакою; місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади;

4) на локальному рівні — сторона працівників, представниками якої є первинні профспілкові організації, що об'єднують працівників юридичної особи — роботодавця, її відокремленого підрозділу, або фізичної особи — роботодавця, а в разі їх відсутності — вільно обрані працівниками представники та сторона роботодавця, суб'єктами якої є юридична особа — роботодавець, її відокремлений підрозділ, фізична особа — роботодавець.

3. У разі виникнення колективного трудового спору щодо укладення, зміни або виконання колективної угоди, договору сторонами такого спору є сторони відповідної колективної угоди:

1) на національному рівні — генеральної угоди;

2) на галузевому рівні — галузевої (міжгалузевої) угоди;

3) на територіальному рівні — територіальної угоди;

4) на локальному рівні — колективного договору.

4. Якщо на відповідному рівні діє декілька профспілок, об'єднань профспілок, профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників щодо вирішення колективного трудового спору здійснюється спільним представницьким органом або спеціально утвореним тимчасовим об'єднаним представницьким органом. Ініціатива спільного представництва може виходити від будь-якої профспілки, об'єднання профспілок, профспілкової організації.

У разі, коли профспілки, об'єднання профспілок, профспілкові організації не досягли взаємної згоди щодо вступу в колективний трудовий спір, будь-яка з них має право ініціювати спір самостійно, представляючи інтереси своїх членів.



5. До завершення колективного трудового спору в порядку, передбаченому цим Кодексом, інтереси сторін колективного трудового спору представляють уповноважені представницькі органи або особа (далі — уповноважений представницький орган). За рішенням сторони колективного трудового спору уповноважений представницький орган може бути змінений.

Стаття 249. Права та обов'язки сторін колективного трудового спору

1. Сторони колективного трудового спору мають право на:

- 1) ініціювання колективного трудового спору та висунення вимог іншій стороні в установленому цим Кодексом порядку;
- 2) вибору медіатора, трудового медіатора, трудового арбітра для вирішення колективного трудового спору;
- 3) звернення до Національної служби посередництва і примирення за сприянням у вирішенні колективного трудового спору;
- 4) безпосередню участь у примирних процедурах, трудовому арбітражі;
- 5) отримання інформації, яка стосується предмета колективного трудового спору, від іншої сторони, державних органів та органів місцевого самоврядування, інших органів;
- 6) застосування усіх не заборонених законодавством способів вирішення колективного трудового спору;
- 7) визначення у колективних угодах, договорах альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів;
- 8) інші права, передбачені законом, колективними угодами, договорами.

2. Сторони колективного трудового спору зобов'язані:

- 1) дотримуватися строків і порядку проведення примирних процедур, трудового арбітражу визначених цим Кодексом та/або колективною угодою, договором;
- 2) дотримуватися досягнутих під час вирішення колективного трудового спору домовленостей;
- 3) не ухилятися від участі у примирних процедурах, трудовому арбітражі, зокрема, надавати всю наявну інформацію, яка стосується предмета колективного трудового спору;
- 4) виконувати рішення, прийняті за результатами проведення примирних процедур та трудового арбітражу;
- 5) вживати всіх заходів щодо врегулювання колективного трудового спору на будь-якому етапі його перебігу;



6) намагатися вирішити спір шляхом проведення добросовісних консультацій з органами/особами, які вирішують колективний трудовий спір або сприяють його вирішенню, з метою досягнення взаємоприйняттого рішення у максимально стислі строки;

7) не розголошувати конфіденційну, таємну, службову інформацію, яка стала їм відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору;

8) виконувати інші обов'язки, визначені законодавством, колективними угодами, договорами.

ГЛАВА 2. НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ

Стаття 250. Правові засади діяльності та статус Національної служби посередництва і примирення

1. Національна служба посередництва і примирення (далі — Національна служба) є постійно діючим державним органом, утвореним з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів, сприяння їх вирішенню та розвитку соціального діалогу.

Втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб, політичних партій, громадських об'єднань, інших юридичних осіб, а також фізичних осіб у вирішення питань, що належать до повноважень Національної служби, не допускається, крім випадків, передбачених законами України.

2. Національна служба у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актами Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, іншими нормативно-правовими актами, актами Національної служби, прийнятими відповідно до Конституції та законів України.

3. Діяльність Національної служби ґрунтується на принципах верховенства права, справедливості, додержання прав і свобод людини і громадянина, неупередженості, відкритості та прозорості, політичної нейтральності, відповідальності, взаємодії з іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, сторонами соціального діалогу, громадськими об'єднаннями.

4. Рекомендації Національної служби, видані в межах її повноважень, які стосуються запобігання виникненню та вирішенню колективних трудових спорів та/або питань соціального діалогу, затверджені відповідними актами Національної служби, є обов'язковими для розгляду сторонами соціального діалогу, колективних трудових спорів, відповідними державними органами, органами місцевого самоврядування.



Акти Національної служби набувають чинності з дня їх оприлюднення шляхом розміщення на офіційному веб-сайті Національної служби, якщо інше не передбачено такими актами.

5. Національна служба для забезпечення здійснення своїх повноважень може утворювати тимчасові консультативні, дорадчі та інші допоміжні органи. Завдання, склад та організація роботи таких допоміжних органів визначаються Національною службою. Фінансове забезпечення допоміжних органів Національної служби здійснюється за рахунок та у межах бюджетних призначень на забезпечення діяльності Національної служби та коштів, отриманих з інших джерел, не заборонених законодавством.

Стаття 251. Структура Національної служби

1. Національна служба складається із структурних підрозділів (апарат, департаменти, управління, відділення, відділи, сектора тощо), основні завдання, функції та права яких визначаються у відповідних положеннях.

2. Національну службу очолює голова, який призначається та звільняється з посади у порядку, встановленому законом. Голова Національної служби має першого заступника і заступників, які здійснюють визначені головою Національної служби обов'язки з урахуванням завдань та функцій Національної служби. На голову Національної служби, його першого заступника, заступників поширюється трудове законодавство.

3. Організаційне, технічне, аналітичне, інформаційно-довідкове, матеріально-технічне та фінансове забезпечення діяльності Національної служби здійснює апарат Національної служби.

4. Посадові особи Національної служби, крім голови Національної служби, першого заступника, заступників голови Національної служби, є державними службовцями. Повноваження керівника державної служби в Національній службі здійснює керівник апарату Національної служби.

5. Посадові особи Національної служби під час виконання службових обов'язків є представниками державної влади. Умови оплати праці, матеріально-побутового та іншого забезпечення посадових осіб Національної служби визначаються законом.

Стаття 252. Основні завдання Національної служби

1. До основних завдань Національної служби належить:

1) участь у реалізації політики у сфері вирішення колективних трудових спорів, розвитку соціального діалогу;

2) сприяння примиренню сторін, їх взаємодії з метою вирішення колективного трудового спору;

3) прогнозування та здійснення комплексу заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів;



4) виконання завдань, передбачених Законом України “Про соціальний діалог в Україні”.

Стаття 253. Функції Національної служби

1. На виконання основних завдань Національна служба здійснює такі функції:

1) вживає заходів до запобігання виникненню колективних трудових спорів;

2) прогнозує виникнення колективних трудових спорів та сприяє їх своєчасному вирішенню;

3) сприяє розвитку соціального діалогу, виробленню узгоджених пропозицій щодо розвитку трудових, соціальних та економічних відносин;

4) сприяє взаємодії сторін трудових, соціальних та економічних відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними;

5) здійснює нормативно-правове регулювання діяльності Національної служби у межах своєї компетенції;

6) організовує спеціалізовану підготовку та підвищення професійного рівня трудових медіаторів та трудових арбітрів

2. Національна служба з метою виконання покладених на неї функцій:

1) формує список трудових медіаторів і список трудових арбітрів та за зверненням сторін колективного трудового спору подає їм пропозиції щодо кандидатур трудових медіаторів та трудових арбітрів;

2) створює і використовує інформаційні, інформаційно-комунікаційні системи та аналітично-інформаційні обліки для забезпечення діяльності Національної служби;

3) звертається із запитом до державних органів, органів місцевого самоврядування і отримує протягом п'яти робочих днів інформацію, необхідну для запобігання виникненню колективних трудових спорів та/або їх вирішенню;

4) здійснює заходи, спрямовані на запобігання виникненню та/або вирішення колективних трудових спорів під час ведення переговорів між сторонами, шляхом надання консультацій, проведення узгоджувальних зустрічей з ними;

5) за наявності інформації про виникнення конфліктної ситуації, внаслідок якої може виникнути колективний трудовий спір, у встановленому порядку відвідує такого роботодавця в узгоджений з ним час;



6) реєструє колективні трудові спори, веде їх облік та розміщує інформацію про них на своєму офіційному веб-сайті;

7) здійснює перевірку достовірності інформації, яка подається при реєстрації колективного трудового спору;

8) визначає вид колективного трудового спору за письмовим зверненням сторін колективного трудового спору;

9) організовує спеціалізовану підготовку, підвищення професійного рівня трудових медіаторів та трудових арбітрів за рахунок коштів, що передбачені кошторисом Національної служби на відповідні цілі, та інших джерел, не заборонених законом;

10) здійснює моніторинг перебігу акцій соціального протесту з питань трудових, соціальних, економічних відносин;

11) бере участь у вирішенні колективних трудових спорів, надає рекомендації та роз'яснення сторонам колективного трудового спору;

12) інформує державні органи та органи місцевого самоврядування про факти проведення страйку, застосування локауту з метою попередження кризових ситуацій, що порушують безпеку критичної інфраструктури;

13) провадить просвітницьку діяльність, пов'язану із запобіганням виникненню та їх вирішенню колективних трудових спорів;

14) забезпечує поширення інформації про Національну службу в медіа, на офіційному веб-сайті, у соціальних мережах, організовує проведення заходів з питань, що належать до компетенції Національної служби;

15) забезпечує самопредставництво інтересів Національної служби в судах України;

16) проводить фінансову діяльність, контроль за використанням фінансових і матеріальних ресурсів, розподіл бюджетних коштів, розпорядником яких є Національна служба;

17) у межах повноважень Національної служби здійснює міжнародне співробітництво;

18) здійснює управління об'єктами державної власності в межах повноважень, визначених статтею 6 Закону України "Про управління об'єктами державної власності".

3. Національна служба та її відділення проводять оцінку відповідності критеріям репрезентативності та здійснюють підтвердження репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на національному, галузевому та територіальному рівнях відповідно до Закону України "Про соціальний діалог в Україні".



Стаття 254. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення
Національної служби

1. Фінансове забезпечення Національної служби здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України на рівні, що забезпечує належне виконання повноважень Національної служби, у порядку, визначеному бюджетним законодавством.

ГЛАВА 3. ВИДИ, СПОСОБИ ТА ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ
КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Стаття 255. Види колективних трудових спорів, способи та
послідовність їх вирішення

1. Колективні трудові спори поділяються на:

1) спори про інтереси — розбіжності щодо встановлення нових або зміни існуючих умов праці; укладення нових або внесення змін до чинних колективних угод (договорів);

2) спори про права — розбіжності щодо реалізації прав чи виконання обов'язків, встановлених трудовим законодавством, колективною угодою, договором, локальними нормативними актами роботодавця, а також щодо тлумачення колективних угод, підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих на їх виконання, колективних договорів, локальних нормативних актів роботодавця.

2. Будь-яка із сторін колективного трудового спору може звернутися до Національної служби за його остаточною кваліфікацією у порядку, встановленому Національною службою.

У разі коли колективний трудовий спір за предметом має одночасно ознаки і спору про інтереси, і спору про права, такий спір вирішується як спір про права в порядку, встановленому цим Кодексом.

3. Для вирішення колективних трудових спорів застосовуються позасудові способи їх вирішення. У випадках, передбачених законом, колективні трудові спори про права можуть розглядатися в судовому порядку.

4. У колективній угоді, договорі або в окремій угоді, крім розгляду в судовому порядку, можуть бути передбачені альтернативні способи вирішення колективних трудових спорів.

Альтернативний спосіб вирішення колективних трудових спорів — будь-яка процедура врегулювання колективного трудового спору, відмінна від звернення до суду.

5. Способами вирішення колективних трудових спорів про інтереси є переговори, трудова медіація. У разі коли колективний трудовий спір про



інтереси не було врегульовано під час переговорів, трудова медіація є обов'язковою, за умови визначення як такої у колективній угоді, договорі або в окремій угоді.

У таких спорах до початку страйку проводяться додаткові консультації з Національною службою щодо добровільного примирення.

6. Способами вирішення колективних трудових спорів про права є переговори, трудова медіація, трудовий арбітраж. Послідовність розгляду таких спорів (крім переговорів, які є обов'язковими) визначається сторонами колективного трудового спору.

У разі відсутності у колективній угоді, договорі положень про вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем (крім випадків, визначених цим Кодексом) або недосягнення згоди сторонами колективного трудового спору про передачу спору до трудового арбітражу, колективний трудовий спір про права може бути вирішений судом.

7. Якщо після переговорів колективний трудовий спір про права не вирішено, сторони такого спору продовжують його вирішувати, обираючи спосіб, визначений частиною шостою цієї статті.

8. На будь-якій стадії колективного трудового спору його сторонами може бути укладено угоду про його вирішення.

Угода про вирішення колективного трудового спору — письмова угода, укладена за результатами примирної процедури або під час трудового арбітражу, що фіксує домовленості сторін колективного трудового спору і є обов'язковою до виконання. Контроль за виконанням такої угоди здійснюється сторонами спору.

Стаття 256. Формування вимог стороною — ініціатором колективного трудового спору

1. Вимоги працівників на локальному рівні формуються та затверджуються загальними зборами (конференцією) трудового колективу або формуються шляхом збору підписів і вважаються висунутими, якщо за них проголосувало не менше половини працівників (делегатів), або за наявності не менше половини підписів працівників юридичної особи — роботодавця, її відокремленого підрозділу, фізичної особи — роботодавця.

2. За результатами формування та затвердження вимог працівників відповідно до частини першої цієї статті складається протокол проведення загальних зборів (конференції) працівників про затвердження вимог сторони, який містить перелік вимог з їх соціально-економічним обґрунтуванням, інформацію про уповноважений представницький орган, який представлятиме інтереси працівників, його персональний склад, місцезнаходження, поштову адресу, в тому числі адресу електронної пошти,



про що інформується роботодавець та Національна служба. Зазначений протокол надсилається стороні, якій адресовано вимоги.

На представництво інтересів працівників може бути уповноважено одну особу.

Кількість осіб, обраних до уповноваженого представницького органу працівників, не повинна перевищувати трьох осіб, а у юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва, — до п'яти осіб.

Для цілей цього розділу поняття “юридична особа — роботодавець, яка належить до суб'єктів великого підприємництва” вживається у значенні, наведеному в Законі України “Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об'єднань юридичних осіб”.

3. У випадках, передбачених колективним договором, крім порядку, встановленого частинами першою і другою цієї статті, в юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва, вимоги працівників можуть бути сформовані та затверджені виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах таких юридичних осіб. У випадку представництва колективних інтересів щодо вирішення колективного трудового спору всіх працівників такої юридичної особи — роботодавця, первинні профспілкові організації діють з урахуванням вимог частини четвертої статті 248 цього Кодексу.

4. Порядок роботи та прийняття рішень виборним органом щодо колективного трудового спору під час здійснення представництва інтересів первинної профспілки (первинної профспілкової організації) регулюється Законом України “Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності” та статутом відповідної профспілки.

5. Вимоги працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях формуються і затверджуються рішенням виборного органу відповідної профспілки, об'єднання профспілок.

6. Якщо стороною — ініціатором колективного трудового спору на рівні, вищому за локальний, є організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, місцевий чи центральний орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування або Кабінет Міністрів України, вимоги затверджуються рішенням відповідно: вищого органу організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців; місцевого чи центрального органу виконавчої влади; органу місцевого самоврядування або Кабінету Міністрів України.



Стаття 257. Строки розгляду вимог сторони — ініціатора колективного трудового спору

1. Сторона, до якої надійшли вимоги сторони-ініціатора колективного трудового спору, зобов'язана їх розглянути та повідомити уповноважений представницький орган, який представляє інтереси сторони — ініціатора колективного трудового спору, про своє рішення за результатами розгляду не пізніше:

1) на локальному та територіальному рівнях, в юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва, — протягом десяти робочих днів, інших — п'яти робочих днів з дня надходження;

2) на галузевому рівні — п'ятнадцяти робочих днів з дня надходження;

3) на національному рівні — двадцяти робочих днів з дня надходження.

2. Рішення сторони колективного трудового спору, якій адресовані вимоги, чи її уповноваженого представницького органу, викладається у письмовій формі та надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Стаття 258. Початок колективного трудового спору

1. Днем початку колективного трудового спору вважається наступний робочий день за днем отримання Національною службою повідомлення про початок колективного трудового спору від уповноваженого представницького органу сторони — ініціатора колективного трудового спору у зв'язку з незгодою із результатами розгляду іншою стороною вимог ініціатора або відсутністю іншого рішення за результатами розгляду вимог у визначені цим Кодексом строки.

2. Стороною — ініціатора колективного трудового спору одночасно з повідомленням про початок колективного трудового спору Національній службі надсилає копію такого повідомлення іншій стороні спору.

Стаття 259. Реєстрація колективного трудового спору Національною службою. Перевірка поданої інформації

1. Реєстрація колективного трудового спору здійснюється Національною службою в повідомній формі. Одночасно з повідомленням про початок колективного трудового спору сторона — ініціатор подає інформацію у паперовій або електронній формі про:

1) сторони колективного трудового спору із зазначенням їх повного найменування та адреси місцезнаходження;

2) вид колективного трудового спору;



- 3) вимоги сторони — ініціатора колективного трудового спору;
- 4) уповноважений представницький орган сторони — ініціатора колективного трудового спору;
- 5) загальну кількість штатних працівників юридичної особи — роботодавця, її відокремлених підрозділах, у фізичної особи — роботодавця та кількість працівників, які беруть участь у колективному трудовому спорі;
- 6) проведення загальних зборів (конференції) працівників про затвердження вимог сторони — ініціатора колективного трудового спору (протокол або підписний лист затвердження вимог чи їх копії).

2. Національна служба розміщує інформацію про реєстрацію колективного трудового спору на своєму офіційному веб-сайті.

3. За наявності обґрунтованих підстав сторона колективного трудового спору має право звернутися із заявою до Національної служби про перевірку достовірності інформації, наданої стороною — ініціатором колективного трудового спору. Національна служба у строк до одного місяця здійснює відповідну перевірку, за результатами якої складає акт та надсилає його сторонам колективного трудового спору. Проведення такої перевірки не впливає на зобов'язання сторін вирішувати колективний трудовий спір у встановленому цим Кодексом порядку.

4. Відповідальність за достовірність наданої Національній службі інформації, зазначеної в частині першій цієї статті, покладається на сторону — ініціатора колективного трудового спору.

Стаття 260. Вирішення колективних трудових спорів шляхом проведення переговорів

1. Переговори — спосіб вирішення колективного трудового спору безпосередньо його сторонами, спрямований на досягнення взаємоприйняттого рішення.

Сторона — ініціатор колективного трудового спору протягом трьох робочих днів з дня початку колективного трудового спору надсилає іншій стороні вимогу розпочати переговори.

2. Переговори сторін колективного трудового спору тривають до десяти робочих днів з дня початку. Строки проведення переговорів можуть бути продовжені за взаємною згодою сторін колективного трудового спору.

3. До участі у переговорах можуть бути залучені представники організацій профспілок і роботодавців вищого рівня, представники Національної служби та інші особи.

4. У разі коли одна із сторін колективного трудового спору ухиляється від переговорів, інша сторона може звернутися до Національної служби із заявою про сприяння у проведенні переговорів.



5. Переговори завершуються укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору, яка є обов'язковою до виконання.

6. Укладення угоди про вирішення колективного трудового спору припиняє колективний трудовий спір, про що сторона — ініціатор колективного трудового спору письмово повідомляє Національну службу протягом двох робочих днів після укладення такої угоди.

7. Якщо переговори завершено, а колективний трудовий спір не вирішено, складається протокол розбіжностей і сторони переходять до процедури розгляду колективного трудового спору в порядку, визначеному цим Кодексом, включаючи реалізацію права на страйк та локаут.

Стаття 261. Трудова медіація. Трудовий медіатор

1. Колективний трудовий спір може бути врегульовано шляхом проведення трудової медіації відповідно до Закону України “Про медіацію” з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Трудова медіація — спосіб вирішення колективного трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора, намагаються врегулювати такий спір.

Договір про проведення трудової медіації — письмова угода про надання послуг з проведення медіації з метою запобігання виникненню або врегулювання колективного трудового спору, укладена між сторонами такого спору та трудовим медіатором, яка відповідає вимогам Закону України “Про медіацію” та цього Кодексу.

2. З метою проведення трудової медіації до вирішення колективного трудового спору залучається трудовий медіатор.

3. Трудовим медіатором може бути особа, яка має статус медіатора відповідно до Закону України “Про медіацію”, має досвід та/або пройшла спеціалізовану підготовку трудового медіатора у сфері вирішення трудових спорів.

4. Трудовий медіатор обирається за взаємною згодою сторонами колективного трудового спору із списку трудових медіаторів, який формує Національна служба.

5. Сторони колективного трудового спору мають право за взаємною згодою обрати іншого медіатора, ніж визначено положеннями частини четвертої цієї статті, з числа осіб, які відповідають вимогам частини третьої цієї статті.

6. Трудовий медіатор, який бере участь у розгляді колективного трудового спору, не має права представляти жодну із сторін цього колективного трудового спору.



7. У разі коли сторони колективного трудового спору не можуть погодити кандидатуру трудового медіатора протягом трьох робочих днів і цей строк не було продовжено спільним рішенням сторін, трудовий медіатор призначається Національною службою за зверненням принаймні однієї із сторін колективного трудового спору.

8. До проведення трудової медіації за взаємною згодою сторін колективного трудового спору може бути залучений представник Національної служби для надання консультацій щодо варіантів вирішення колективного трудового спору.

9. Мінімальним строком проведення трудової медіації є п'ять робочих днів, якщо сторони не врегулювали колективний трудовий спір раніше або спільно не визначили інший строк.

10. Трудова медіація у колективних трудових спорах про інтереси, щодо яких у статті 286 цього Кодексу встановлено заборону на проведення страйку, проводиться на безоплатній основі для сторін спору за кошти державного бюджету.

11. У разі досягнення згоди трудова медіація завершується укладенням угоди за результатами медіації, що є обов'язковою до виконання сторонами колективного трудового спору.

Угода за результатами медіації повинна відповідати вимогам, встановленим Законом України "Про медіацію".

ГЛАВА 4. ТРУДОВИЙ АРБІТРАЖ

Стаття 262. Засади вирішення колективних трудових спорів про права трудовим арбітражем

1. Колективний трудовий спір про права може бути вирішений трудовим арбітражем.

Трудовий арбітраж — добровільний, крім визначених цим Кодексом випадків, позасудовий спосіб вирішення колективних трудових спорів про права органом (трудова арбітражем), який створюється сторонами за взаємною згодою.

2. У випадках, передбачених частиною п'ятою статті 286 цього Кодексу, коли організація та участь у страйку заборонені, вирішення колективного трудового спору про права здійснюється трудовим арбітражем в обов'язковому порядку.

3. Застереження про вирішення колективного трудового спору про права у разі його виникнення за допомогою трудового арбітражу може бути передбачене у колективній угоді, договорі.



4. Трудовий арбітраж проводиться за взаємною згодою сторін колективного трудового спору. У разі погодження сторонами застосування процедури трудового арбітражу сторони укладають арбітражний договір на основі примірного арбітражного договору, який затверджується Національною службою. В арбітражному договорі визначають кількісний та персональний склад трудового арбітражу, порядок його організації та матеріально-технічного забезпечення роботи, оплати праці його членів.

Арбітражний договір — письмова угода між сторонами колективного трудового спору про порядок проведення трудового арбітражу та інші питання щодо вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем.

5. Трудовий арбітраж складається з непарної кількості трудових арбітрів (не менше трьох). Трудові арбітри обираються сторонами колективного трудового спору до складу трудового арбітражу із списку трудових арбітрів, який веде Національна служба. Якщо сторони не погодили кількісний склад трудового арбітражу, розгляд колективного трудового спору здійснюється у складі трьох трудових арбітрів.

6. Сторони повинні укласти арбітражний договір та розпочати процедуру трудового арбітражу у строк:

1) на локальному рівні — до семи робочих днів з погодженням сторонами застосування процедури трудового арбітражу;

2) на галузевому і територіальному рівнях — до 10 робочих днів з погодженням сторонами застосування процедури трудового арбітражу;

3) на національному рівні — до 15 робочих днів з погодженням сторонами застосування процедури трудового арбітражу.

У разі коли трудовий арбітраж не розпочато в установлені строки з обставин, що не залежать від волі сторін колективного трудового спору, сторони можуть за взаємною згодою продовжити ці строки.

7. У разі проведення трудового арбітражу в обов'язковому порядку сторони укладають арбітражний договір та розпочинають процедуру трудового арбітражу в строк:

1) на локальному рівні — до трьох робочих днів, з дня наступного після завершення попередньої примирної процедури;

2) на галузевому і територіальному рівнях — до п'яти робочих днів з дня, наступного після завершення попередньої примирної процедури;

3) на національному рівні — до 10 робочих днів з дня наступного після завершення попередньої примирної процедури.

У разі коли сторони не уклали арбітражний договір, порядок проведення трудового арбітражу та інші питання щодо вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем регулюється



Регламентом трудового арбітражу, який затверджується Національною службою.

У разі недосягнення згоди сторонами щодо складу трудового арбітражу він формується Національною службою після звернення однієї із сторін колективного трудового спору у строк:

- 1) на локальному рівні — до три робочих днів з дня такого звернення;
- 2) на галузевому і територіальному рівнях — до п'яти робочих днів з дня такого звернення;
- 3) на національному рівні — до семи робочих днів з дня такого звернення.

8. Вирішення колективного трудового спору про права, що проводиться трудовим арбітражем в обов'язковому порядку, здійснюється на безоплатній основі для сторін спору за рахунок коштів державного бюджету, передбачених у кошторисі Національної служби.

Стаття 263. Трудовий арбітр

1. Трудовим арбітром може бути особа, яка має необхідні знання, визнані сторонами досвід, ділові та моральні якості, а також пройшла відповідну підготовку та отримала свідоцтво трудового арбітра встановленого зразка, яке видається Національною службою.

Трудовим арбітром не може бути:

- 1) особа, яка не відповідає вимогам, передбаченим в абзаці першому частини першої цієї статті;
- 2) особа, визнана в судовому порядку недієздатною або дієздатність якої обмежена;
- 3) особа, яка має не зняту чи не погашену судимість.

2. При вирішенні колективного трудового спору трудовий арбітр повинен бути нейтральним у ставленні до сторін колективного трудового спору, незалежним від них та неупередженим при вирішенні такого спору.

3. Національна служба організовує підготовку трудових арбітрів за рахунок коштів, що передбачені кошторисом Національної служби на відповідні цілі, інших джерел, не заборонених законодавством.

Стаття 264. Відвід, самовідвід, припинення повноважень трудового арбітра

1. Трудовий арбітр не може брати участі у розгляді колективного трудового спору та підлягає відводу чи самовідводу у таких випадках:

- 1) якщо він особисто заінтересований у результаті розгляду спору;



2) якщо він прямо чи опосередковано пов'язаний з однією із сторін спору або має потенційний або реальний конфлікт інтересів у значенні, наведеному в Законі України “Про запобігання корупції”;

3) за його заявою або за спільним рішенням сторін;

4) у разі встановлення стороною колективного трудового спору обставин, які дають їй підстави вважати упередженим або необ'єктивним ставленням трудового арбітра під час розгляду спору, про яке сторона дізналася після його призначення;

5) якщо трудовий арбітр бере участь у вирішенні колективного трудового спору, який прямо чи опосередковано пов'язаний із здійсненням ним повноважень, наданих державою.

2. У разі звернення до особи за отриманням згоди на обрання її трудовим арбітром ця особа повинна повідомити про наявність обставин, які є підставою для відводу чи самовідводу відповідно до частини першої цієї статті.

3. Трудовий арбітр повинен негайно повідомити сторонам про наявність підстав, зазначених у частині першій цієї статті, що виникли після початку трудового арбітражу, та заявити самовідвід.

4. Письмова мотивована заява про відвід трудового арбітра може бути подана стороною колективного трудового спору до Національної служби та іншої сторони колективного трудового спору протягом трьох робочих днів після того, як цій стороні стали відомі обставини, які є підставою для відводу. За відсутності заперечень іншої сторони щодо заявленого відводу трудового арбітра він вважається відведеним з дня подання стороною зазначеної заяви про його відвід.

5. Якщо сторони колективного трудового спору не погодилися з відводом трудового арбітра, вони обирають нового трудового арбітра або, за відсутності згоди сторін такий арбітр призначається за рішенням Національної служби. Рішення Національної служби є обов'язковим для сторін колективного трудового спору.

6. Відвід повинен бути заявлений стороною колективного трудового спору до початку розгляду справи, а у разі, коли підстави виникли або про них стало відомо після початку розгляду справи, протягом трьох робочих днів з дня, коли сторона колективного трудового спору про це дізналася.

7. Повноваження трудового арбітра щодо розгляду спору припиняються:

1) за угодою сторін;

2) у разі відводу чи самовідводу за умови додержання процедур, передбачених частинами третьою — шостою цієї статті.



У разі коли повноваження трудового арбітра припинені до закінчення повноважень трудового арбітражу, до складу трудового арбітражу обирається інший трудовий арбітр. У такому випадку процедура трудового арбітражу продовжується на час, який було витрачено для відводу попереднього арбітра та заміну наступного, але не більш як на п'ять робочих днів.

Стаття 265. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем

1. Порядок розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем визначається Регламентом трудового арбітражу, який затверджується Національною службою.

2. Місце проведення засідань трудового арбітражу визначається в арбітражному договорі. У разі недосягнення згоди сторонами колективного трудового спору місцем проведення засідань трудового арбітражу є приміщення Національної служби.

За взаємною згодою сторін колективного трудового спору засідання трудового арбітражу можуть проводитися в режимі відеоконференцзв'язку.

4. Сторони колективного трудового спору зобов'язані надавати трудовому арбітражу інформацію, необхідну для вирішення колективного трудового спору.

5. Трудовий арбітраж на першому засіданні самостійно вирішує питання про наявність або відсутність у нього компетенції для розгляду конкретного колективного трудового спору.

Сторони мають право заявити про вихід трудового арбітражу за межі його компетенції, якщо в процесі розгляду спору виникне питання, розгляд якого не передбачено або яке не може бути предметом такого розгляду відповідно до цього Кодексу. У таких випадках трудовий арбітраж відкладає розгляд спору або зупиняє його розгляд по суті до вирішення ним у строк до трьох робочих днів питання щодо наявності у нього відповідної компетенції.

6. Розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем здійснюється за участі представників сторін такого спору. У разі потреби за взаємною згодою сторін колективного трудового спору до участі у розгляді цього спору трудовим арбітражем можуть залучатися представники Національної служби.

7. Ненадання витребуваних трудовим арбітражем доказів, інших письмових документів чи матеріалів, неявка на засідання трудового арбітражу сторін колективного трудового спору або їх представників, яким належним чином було повідомлено про проведення засідання трудового арбітражу, не є перешкодою для розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору і прийняття рішення, якщо причина



ненадання доказів, інших письмових документів чи матеріалів або неявки сторін колективного трудового спору на засідання визнана трудовим арбітражем неповажною.

8. Учасники розгляду не мають права розголошувати конфіденційну, таємну, службову інформацію, яка стала їм відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору.

9. З питань, що виникають у процесі розгляду колективного трудового спору і не стосуються його суті, трудовий арбітраж виносить ухвали.

Стаття 266. Порядок прийняття рішення трудовим арбітражем

1. Трудовий арбітраж приймає рішення по суті колективного трудового спору у строк:

1) на локальному рівні — до 10 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу;

2) на галузевому та територіальному рівні — до 15 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу;

3) на національному рівні — до 20 робочих днів з дня утворення трудового арбітражу.

2. У межах загального строку розгляду колективного трудового спору трудовий арбітраж відкладає розгляд такого спору у разі:

1) неможливості розгляду колективного трудового спору на засіданні через неявку представника (представників) однієї із сторін з поважної причини за клопотанням такої сторони;

2) неможливості продовження розгляду колективного трудового спору у зв'язку із необхідністю подання додаткових доказів.

3. Трудовий арбітраж зупиняє розгляд колективного трудового спору у разі неможливості його розгляду до вирішення іншої справи, що стосується предмета цього спору в порядку цивільного, кримінального або адміністративного судочинства до набрання законної сили рішенням суду у такій справі.

4. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів трудових арбітрів, які входять до його складу.

5. У разі відмови сторони колективного трудового спору одержати рішення трудового арбітражу або її неявки без поважних причин на засідання трудового арбітражу, на якому воно оголошується, рішення вважається таким, що оголошене сторонам, про що на ньому робиться відповідна відмітка, а копія такого рішення надсилається такій стороні.



Стаття 267. Вимоги до рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу викладається у письмовій формі і підписується повним складом трудового арбітражу, що вирішував колективний трудовий спір, у тому числі трудовим арбітром, який має окрему думку. Окрема думка трудового арбітра викладається письмово та додається до рішення трудового арбітражу.

2. Рішення трудового арбітражу складається із загальної (вступної, описової, мотивувальної) та резолютивної частин.

3. У загальній частині рішення трудового арбітражу повинні бути зазначені:

- 1) дата прийняття рішення;
- 2) склад трудового арбітражу і порядок його формування;
- 3) місце проведення засідань колективного трудового спору;
- 4) сторони колективного трудового спору, їх представники та інші учасники трудового арбітражу, які брали участь у вирішенні спору;
- 5) висновок про компетенцію трудового арбітражу, обсяг його повноважень за арбітражним договором;
- 6) стислий виклад суті колективного трудового спору, вимог сторін, пояснень, клопотань сторін та їх представників, інших учасників трудового арбітражу;
- 7) встановлені обставини колективного трудового спору, підстави виникнення такого спору, докази, на підставі яких прийнято рішення, мотиви, з яких трудовий арбітраж відхилив доводи, докази та заявлені під час трудового арбітражу клопотання сторін;
- 8) висновок про задоволення вимог сторони — ініціатора колективного трудового спору або відмову в їх задоволенні повністю або частково у разі кожної з них;

9) норми законодавства, колективних угод, договорів, якими керувався трудовий арбітраж під час прийняття рішення.

4. У резолютивній частині рішення трудового арбітражу зазначаються:

1) висновок про задоволення чи відмову в задоволенні повністю або частково щодо кожної із заявлених вимог;

2) сторона, з якої за рішенням трудового арбітражу повинно бути здійснено стягнення грошових сум та/або яка зобов'язана виконати певні дії або утриматися від їх виконання;

3) висновки щодо розуміння (роз'яснення) змісту норм законодавства, нормативно-правових актів центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, норм колективних угод,



договорів та локальних нормативних актів роботодавців, у яких виникли розбіжності щодо тлумачення;

4) розмір грошової суми, яка підлягає стягненню, та/або дії, які підлягають виконанню або від виконання яких сторона повинна утриматися за рішенням трудового арбітражу;

5) порядок розподілу між сторонами витрат, пов'язаних з вирішенням спору трудовим арбітражем (у разі неврегулювання цього питання в арбітражному договорі);

6) порядок та строки виконання рішення трудового арбітражу;

7) інші положення, які трудовий арбітраж вважає за необхідне зазначити.

Стаття 268. Роз'яснення та виправлення рішення трудового арбітражу

1. Будь-яка із сторін колективного трудового спору, повідомивши про це іншій стороні, має право протягом семи робочих днів після одержання рішення звернутися до трудового арбітражу із заявою про роз'яснення резолютивної частини рішення.

2. Заява про роз'яснення резолютивної частини рішення розглядається тим складом трудового арбітражу, що вирішував спір, протягом семи робочих днів після її одержання трудовим арбітражем.

3. За результатами розгляду заяви виноситься ухвала про роз'яснення резолютивної частини рішення трудового арбітражу або мотивована ухвала про відмову у роз'ясненні. Така ухвала є складовою частиною рішення трудового арбітражу.

4. При наданні роз'яснення резолютивної частини рішення трудовий арбітраж не має права змінювати зміст рішення по суті.

5. Трудовий арбітраж у тому ж складі, в якому приймав відповідне рішення, за власною ініціативою або заявою сторони спору може протягом 10 робочих днів з дня виявлення описки, арифметичної помилки або будь-якої іншої неточності, які не змінюють суть прийнятого ним рішення, виправити таку неточність, про що виноситься ухвала, яка є складовою рішення трудового арбітражу.

Стаття 269. Формування та зберігання матеріалів справ, розглянутих трудовим арбітражем

1. Під час розгляду трудовим арбітражем колективного трудового спору формується справа.

2. Матеріали справ, розглянутих трудовим арбітражем, зберігаються в Національній службі протягом десяти років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.



Стаття 270. Обов'язковість рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання сторонами колективного трудового спору.
2. Сторони вживають усіх необхідних заходів з метою забезпечення виконання рішення трудового арбітражу.

Стаття 271. Оскарження рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу може бути оскаржене в судовому порядку та скасоване лише з таких підстав:
 - 1) колективний трудовий спір, за яким прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомчий трудовому арбітражу відповідно до цього Кодексу;
 - 2) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, яке виходить за межі арбітражного договору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішено питання, яке виходить за межі арбітражного договору, скасовується лише та частина рішення, що стосується питання, яке виходить за межі арбітражного договору;
 - 3) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 262 і 263 цього Кодексу.
2. Заяву про скасування рішення трудового арбітражу може бути подано до суду сторонами колективного трудового спору протягом одного місяця з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.
3. Рішення трудового арбітражу, який проводиться в обов'язковому порядку, може бути оскаржено до суду. За результатами оскарження суд може залишити таке рішення без змін, скасувати його повністю або частково та/або розглянути спір по суті.

Стаття 272. Виконання рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу виконується в порядку та строки, встановлені в ньому.
2. Якщо рішення трудового арбітражу не виконується, сторона колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення, може звернутися до суду із заявою про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу.

Стаття 273. Видача виконавчого листа

1. Заява про видачу виконавчого листа може бути подана до суду протягом трьох років з дня прийняття рішення трудовим арбітражем. Така заява підлягає розгляду судом протягом 15 днів з дня її надходження до суду. Про дату, час та місце розгляду заяви сторони колективного трудового



спору належним чином повідомляються, проте неявка сторін чи однієї із сторін не є перешкодою для судового розгляду заяви.

2. Ухвала про видачу виконавчого листа надсилається сторонам колективного трудового спору протягом п'яти днів з дня її постановлення.

Сторона, на користь якої виданий виконавчий лист, одержує його безпосередньо у суді.

3. Суд відмовляє в задоволенні заяви про видачу виконавчого листа, якщо:

1) на день прийняття рішення за заявою про видачу виконавчого листа рішення трудового арбітражу скасовано судом;

2) пропущено встановлений цією статтею строк для звернення за видачею виконавчого листа, а причини його пропуску не визнані судом поважними;

3) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, яке виходить за межі арбітражного договору;

4) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 262 і 263 цього Кодексу.

Ухвала суду про відмову у видачі виконавчого листа, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження. У разі подання апеляції ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.

Стаття 274. Примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Виконавчий лист, виданий на підставі рішення трудового арбітражу, може бути пред'явлений до примусового виконання в строки, встановлені Законом України "Про виконавче провадження".

2. Рішення трудового арбітражу, яке не виконано, підлягає примусовому виконанню в порядку, встановленому Законом України "Про виконавче провадження".

ГЛАВА 5. ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ МЕДІАТОРІВ ТА ТРУДОВИХ АРБІТРІВ, ЧЛЕНІВ УПОВНОВАЖЕНИХ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІВ СТОРІН КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ

Стаття 275. Гарантії трудових медіаторів, трудових арбітрів

1. Трудові медіатори та трудові арбітри під час участі у розгляді колективного трудового спору звільняються від виконання трудових обов'язків із збереженням місця роботи (посади) на строк не більше трьох місяців протягом одного календарного року.



2. Оплата праці трудових медіаторів та трудових арбітрів, а також відшкодування витрат, пов'язаних з їх участю у примирній процедурі, трудовому арбітражі, здійснюються сторонами колективного трудового спору в рівних частинах, якщо сторони не домовилися про інше.

3. У разі розгляду колективного трудового спору трудовим арбітражем, який проводиться в обов'язковому порядку, оплата праці трудового арбітра та відшкодування витрат, пов'язаних з його участю у трудовому арбітражі, здійснюються за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у кошторисі Національної служби.

Стаття 276. Гарантії членам уповноважених представницьких органів сторін колективного трудового спору

1. На час здійснення повноважень з представництва інтересів сторони колективного трудового спору членам уповноважених представницьких органів сторін колективного трудового спору надається вільний від роботи час із збереженням місця роботи (посади) та заробітної плати за місцем роботи.

2. Звільнення за ініціативою роботодавця працівників, які обиралися до складу уповноваженого представницького органу сторони працівників, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад, крім випадків ліквідації юридичної особи — роботодавця, припинення фізичною особою функцій роботодавця та з підстав, передбачених статтями 97—101 цього Кодексу.

ГЛАВА 6. СТРАЙКИ ТА ЛОКАУТИ

Стаття 277. Право на страйк

1. Страйк — це тимчасове колективне добровільне припинення роботи (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) працівниками юридичної особи — роботодавця, її відокремленого підрозділу, фізичної особи — роботодавця з метою вирішення колективного трудового спору.

Порядок реалізації права на страйк встановлюється цим Кодексом.

2. Страйк є крайнім способом вирішення колективного трудового спору з метою захисту економічних і соціальних інтересів працівників після проведення примирних процедур, за винятком обмежень або заборони його проведення, встановлених цим Кодексом.

3. Ніхто не може бути примушений до участі або неучасті у страйку. Не допускається зловживання правом на страйк.

4. Страйк може застосовуватися як спосіб вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених статтями 286 — 288 цього Кодексу) без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового



арбітражу у разі nereагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що становить не менше двох середніх заробітних плат для 50 відсотків і більше середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді, договорі.

Стаття 278. Проведення попереджувального страйку

1. Попереджувальний страйк проводиться із додержанням загальних умов проведення страйку з урахуванням особливостей, визначених цією статтею.

2. Попереджувальний страйк може оголошуватися одноразово у період розгляду колективного трудового спору.

3. Попереджувальний страйк у колективних трудових спорах про права може бути проведений під час примирних процедур, трудового арбітражу, за винятком часу проведення робочих засідань відповідних органів.

4. Попереджувальний страйк у колективних трудових спорах про інтереси може бути проведений після завершення примирних процедур.

5. Попереджувальний страйк може тривати не більше двох годин, про що представницький орган сторони працівників попереджає у письмовій формі роботодавця та Національну службу не пізніше ніж за 48 годин до його початку.

Стаття 279. Рішення про оголошення та висунення вимог страйку

1. Рішення про оголошення та висунення вимог страйку приймається загальними зборами (конференцією) трудового колективу роботодавця (відокремленого підрозділу юридичної особи) за пропозицією первинної профспілкової організації чи спільного представницького органу профспілок, а за їх відсутності — вільно обраних представників працівників шляхом голосування та/або шляхом збору підписів працівників, у тому числі з накладенням кваліфікованого електронного підпису або удосконаленого електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису. Рішення про оголошення та висунення вимог страйку оформляється протоколом.

2. Рішення про оголошення та висунення вимог страйку вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало не менше половини працівників (делегатів конференції) роботодавця, відокремленого підрозділу юридичної особи.

Кількість працівників визначається на основі даних про середньооблікову кількість штатних працівників за підсумками місяця, що передував колективному трудовому спору, якщо інше не визначено в колективній угоді, договорі.



3. У випадках, передбачених колективним договором, крім встановленого порядку, передбаченого частинами першою і другою цієї статті, в юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва, рішення про оголошення та висунення вимог страйку може бути прийнято виборними органами первинних профспілкових організацій, які створені у відокремлених підрозділах.

У разі представництва колективних інтересів щодо вирішення колективного трудового спору усіх працівників такої юридичної особи — роботодавця первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 248 цього Кодексу.

4. Рішення щодо оголошення національного, галузевого або територіального страйку та висунення його вимог приймаються на засіданні спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілкової організації або об'єднання профспілок відповідного рівня.

5. Страйк вважається галузевим або територіальним, якщо у роботодавців (відокремлених підрозділах юридичної особи), в яких оголошено страйк, кількість учасників страйку перевищує половину загальної кількості працівників відповідної галузі або адміністративно-територіальної одиниці.

Національним вважається страйк, в якому беруть участь більшість працівників роботодавців галузей та/або більшості адміністративно-територіальних одиниць.

6. Зміст висунених вимог страйку не може виходити за межі вимог колективного трудового спору з урахуванням спільних домовленостей, досягнутих під час примирних процедур, трудового арбітражу.

Стаття 280. Керівництво страйком

1. У рішенні про оголошення та висунення вимог страйку визначається уповноважений на керівництво страйком орган, його персональний склад, повноваження, місцезнаходження, поштова адреса, в тому числі адреса електронної пошти, про що інформується роботодавець та Національна служба. Кількість осіб, обраних до органу, уповноваженого на керівництво страйком, не повинна перевищувати трьох осіб, в юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва, — п'яти осіб.

Рішенням про оголошення та висунення вимог страйку на керівництво страйком може бути уповноважено одну особу.

2. Орган, уповноважений на керівництво страйком, разом із вимогами передає роботодавцю копії протоколу загальних зборів (конференції) трудового колективу, протоколу збору підписів із зазначенням загальної чисельності працівників, які братимуть участь у страйку.



Протягом періоду, зазначеного у частині десятій цієї статті, до початку страйку, роботодавець шляхом опитування працівників (що проводиться у спосіб, визначений роботодавцем) формує списки працівників, які беруть участь у страйку (учасників страйку), та тих, що продовжують працювати.

3. Рішення про утворення (обрання) органу, уповноваженого на керівництво страйком, вважається прийнятим, якщо його підтримали більше половини працівників від загальної кількості працівників юридичної особи — роботодавця, її відокремленого підрозділу, фізичної особи — роботодавця, які беруть участь у страйку. Інші рішення, пов'язані з проведенням страйку, приймаються органом, уповноваженим на керівництво страйком, або більшістю голосів працівників, які беруть участь у страйку.

4. У випадках, передбачених колективним договором, крім порядку, встановленого частинами першою та другою цієї статті, в юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва, рішення про оголошення та висунення вимог страйку може бути прийнято виборними органами первинних профспілкових організацій, які створено у відокремлених підрозділах. У разі представництва колективних інтересів щодо вирішення колективного трудового спору усіх працівників такої юридичної особи — роботодавця первинні профспілкові організації повинні діяти з урахуванням вимог частини четвертої статті 248 цього Кодексу.

5. Орган, уповноважений на керівництво страйком, діє під час страйку в межах повноважень, визначених рішенням про оголошення та висунення вимог страйку, оперативно інформує працівників у погоджений з ними спосіб, у тому числі з використанням інформаційно-комунікаційних систем, про хід вирішення колективного трудового спору.

6. Місце перебування учасників страйку, форми страйку (повне або часткове припинення роботи) визначаються органом, уповноваженим на керівництво страйком, про що повідомляється роботодавцю, якщо інше не передбачено колективною угодою, договором.

У разі коли місцем страйку не є територія роботодавця, воно визначається органом, уповноваженим на керівництво страйком. Якщо місцем проведення страйку визначаються робочі місця працівників або будь-яка інша територія роботодавця, орган, уповноважений на керівництво страйком, повинен погодити таке рішення з роботодавцем.

7. Галузовий чи територіальний страйк очолює (координує) орган, уповноважений на керівництво страйком, який визначено рішенням спільного представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілки (об'єднання профспілок відповідного статусу чи профспілкових організацій).

8. Вимоги працівників на національному, галузовому чи територіальному рівні формуються і затверджуються рішенням спільного



представницького органу профспілок, об'єднань профспілок або виборного органу профспілкової організації або об'єднання профспілок відповідного рівня.

9. Повноваження органу, уповноваженого на керівництво страйком, припиняються, якщо сторони підписали угоду про врегулювання колективного трудового спору, а також у разі прийняття рішення про відмову від проведення або про припинення страйку.

10. Орган, уповноважений на керівництво страйком, повідомляє роботодавцю та Національній службі про прийняте учасниками страйку рішення про оголошення та висунення вимог страйку:

1) на локальному рівні — не пізніше ніж за п'ять робочих днів до запланованого початку страйку; в юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва — не пізніше ніж за 10 робочих днів до запланованого початку страйку;

2) на територіальному або галузевому рівні — не пізніше ніж за 10 робочих днів до запланованого початку страйку;

3) на національному рівні — не пізніше ніж за 15 робочих днів до запланованого початку страйку.

Стаття 281. Страйковий фонд

1. Під час прийняття рішення про оголошення та висунення вимог страйку може бути прийнято рішення про створення страйкового фонду та порядок його використання.

2. Для матеріальної підтримки учасників страйку та забезпечення його проведення профспілкою, профспілковою організацією, об'єднанням профспілок може бути сформований страйковий фонд.

3. Порядок створення та використання страйкового фонду регулюється відповідним положенням з урахуванням цього Кодексу та статуту профспілки, їх організацій та об'єднань профспілок.

4. Страйковий фонд формується з фінансових джерел, не заборонених законодавством.

Стаття 282. Права працівників, які беруть участь у страйку (учасників страйку)

1. Працівники, які братимуть участь у страйку, не можуть бути звільнені з причин участі у страйку.

2. Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не є порушенням трудових обов'язків і не може бути підставою для звільнення за ініціативою роботодавця під час проведення страйку.



3. За працівниками, які беруть участь у страйку з вимогами щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати, зберігається заробітна плата.

4. Працівники, які беруть участь у страйку, крім інших прав, передбачених трудовим законодавством та цим Кодексом, під час його проведення мають право:

- 1) брати участь у формуванні страйкового фонду;
- 2) отримувати від органу, уповноваженого на керівництво страйком, інформацію про хід вирішення колективного трудового спору;
- 3) отримувати через орган, уповноважений на керівництво страйком, роз'яснення, консультації від Національної служби та інформацію, надану роботодавцем;
- 4) якщо інше не передбачено колективною угодою, договором, угодою сторін колективного трудового спору, оприлюднювати інформацію про хід страйку та переговорів у медіа;
- 5) відмовитися від участі у страйку та продовжувати працювати.

Стаття 283. Права працівників, які не беруть участь у страйку

1. Працівники, які не беруть участь у страйку, крім інших прав, передбачених цим Кодексом, під час його проведення мають право:

- 1) у разі неможливості забезпечення безперервного функціонування потужностей роботодавця — на збереження заробітної плати у розмірі не нижче від встановленого законодавством та колективною угодою, договором як за час простою не з вини працівника. Таким працівникам може бути запропоновано тимчасове переведення на іншу роботу;
- 2) у разі можливості безперервного функціонування потужностей роботодавця — на продовження роботи з оплатою праці у розмірі, встановленому трудовим договором.

Стаття 284. Права роботодавців під час страйку

1. Під час страйку роботодавець має право на:

- 1) збереження свого майна та дбайливе ставлення до нього;
- 2) оприлюднення інформації про хід страйку та переговорів у медіа, якщо інше не передбачено колективною угодою, договором, угодою сторін колективного трудового спору;
- 3) оголошення та проведення локауту за наявності підстав, визначених у цьому Кодексі.

2. Національна служба за зверненням роботодавця видає йому в односторонній строк довідку про факт та дату початку страйку для подання в



орган із засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Стаття 285. Визнання страйку незаконним

1. Страйк вважається законним, якщо інше не встановлено судом.

2. Незаконними визнаються страйки:

1) оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державного кордону та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;

2) оголошені без додержання порядку і вимог, передбачених цим Кодексом;

3) які оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур, трудового арбітражу, крім випадків, передбачених у частині третій статті 278 цього Кодексу.

3. Спори, про визнання страйків незаконними, оголошених на локальному рівні, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням роботодавця або за місцезнаходженням органу, уповноваженого на керівництво страйком. Спори про визнання незаконними страйків, оголошених на національному, галузевому чи територіальному рівнях, розглядаються місцевими загальними судами за місцезнаходженням органу, уповноваженого на керівництво страйком.

Спір про визнання страйку незаконним повинен бути розглянутий судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніше як у семиденний строк.

4. Рішення суду про визнання страйку незаконним зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або відміну оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступного робочого дня після дня вручення копії рішення суду органу, уповноваженого на керівництво страйку.

5. У разі прийняття судом рішення про визнання страйку незаконним у резолютивній частині рішення суду встановлюється обов'язок учасників страйку негайно виконати таке рішення та припинити страйк або відмінити оголошений страйк.

Стаття 286. Заборона страйку

1. Заборона страйку встановлюється цим Кодексом.

Законами може встановлюватися заборона страйку за умови, якщо це не суперечить частинам другій — п'ятій цієї статті.



2. У період надзвичайного стану проведення страйків може бути заборонено на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться надзвичайний стан.

3. Проведення страйків може бути заборонено в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ця територія оголошується такою зоною відповідно до закону.

4. Забороняється проведення страйків на період воєнного стану на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться воєнний стан.

5. Забороняється організовувати та брати участь у страйках:

1) прокурорам, суддям, членам Рахункової палати України, державним службовцям, уповноваженим на виконання функцій від імені держави, поліцейським, особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України;

2) військовослужбовцям Збройних Сил України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної спеціальної служби транспорту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, резервістам під час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві;

3) співробітникам кадрового складу розвідувальних органів України, Служби судової охорони;

4) особам рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань України;

5) особам начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, особам, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України.

Стаття 287. Особливості здійснення права на страйк

1. До початку та під час проведення страйку сторони колективного трудового спору в межах компетенції, державні органи та орган місцевого самоврядування в межах їх повноважень зобов'язані вжити заходів з метою запобігання нанесенню шкоди національній безпеці, довкіллю, життю і здоров'ю людей, порушення гарантованих законом свобод, прав, у тому числі майнових.

2. Проведення страйку зупиняється або обмежується судом у разі, коли припинення працівниками (службовцями) роботи (служби) створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони довкілля, життя і здоров'я людей, додержання гарантованих законом свобод, прав, у тому числі майнових, зокрема шляхом зобов'язання органу (особи),



уповноваженого на керівництво страйком, вживати заходи до усунення перешкод. У разі невиконання рішення суду страйк визнається незаконним.

Стаття 288. Особливі умови участі у страйку деяких працівників

1. Право на страйк працівників, безпосередньо зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт, наданням послуг, від виконання трудових обов'язків яких залежить забезпечення національної безпеки, зокрема у частині захисту навколишнього природного середовища, збереження життя, здоров'я людей, забезпечення їх прав і свобод, реалізується з урахуванням особливостей, встановлених цим Кодексом.

2. Юридичні особи — роботодавці, для працівників яких відповідно до частини першої цієї статті встановлюються особливі умови участі у страйку, визначаються на підставі:

1) частини четвертої статті 9 Закону України “Про критичну інфраструктуру”;

2) інших актів законодавства, які регулюють питання віднесення об'єктів до критичної інфраструктури;

3) колективних угод.

3. Перелік об'єктів критичної інфраструктури, на яких визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, що повинен бути забезпечений окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку, затверджується Кабінетом Міністрів України після проведення консультацій із відповідними галузевими репрезентативними об'єднаннями (організаціями) профспілок, об'єднаннями організацій роботодавців (за їх наявності).

4. У юридичних осіб — роботодавців, визначених у частині другій цієї статті, положеннями колективних угод, договорів визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, що повинен бути забезпечений окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку. Зазначений перелік таких зобов'язань повинен бути спрямований на забезпечення безпеки і стійкості функціонування юридичної — особи роботодавця з урахуванням специфіки забезпечення окремих життєво важливих функцій та/або послуг, збереження робочих місць, недопущення завдання шкоди майну роботодавця, порушення законності та громадського порядку.

5. За відсутності колективного договору взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, що повинен бути забезпечений в ході проведення страйку, встановлюється локальним нормативним актом роботодавця за погодженням із профспілкою або спільним представницьким органом



профспілок, а за їх відсутності — за погодженням із вільно обраними представниками працівників.

6. На вимогу хоча б однієї із сторін для консультацій може залучатися представник Національної служби.

7. Страйк не може бути визнано незаконним на підставі відсутності узгоджених взаємних зобов'язань роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, що повинен бути забезпечений в ході проведення страйку, якщо інше не буде визнано судом.

У такому разі орган, уповноважений на керівництво страйком, повинен інформувати роботодавця та Національну службу про рішення щодо проведення страйку за 10 робочих днів (для юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва — за 15 робочих днів) до його початку.

Роботодавець має право до початку страйку в межах строків, визначених частиною десятою статті 280 цього Кодексу, звернутися до суду для ухвалення рішення про визначення та виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, що повинен бути забезпечений в ході проведення страйку.

8. Виконання окремими працівниками мінімально необхідного обсягу робіт та послуг в ході проведення страйку може здійснюватися лише в межах їх трудової функції.

9. Працівники, які забезпечують мінімально необхідний обсяг робіт та послуг в межах їх трудової функції та беруть участь у страйку у вільний від виконання трудових обов'язків час, користуються правами, визначеними статтею 282 цього Кодексу, а в частині виконання трудової функції — мають право на весь обсяг прав і гарантій, встановлених трудовим законодавством, колективним та/або трудовим договором.

Стаття 289. Завершення страйку

1. Після оголошення та під час проведення страйку сторони колективного трудового спору за сприяння Національної служби зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості.

2. Страйк може бути завершено:

1) шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору, контроль за виконанням умов якої здійснюється сторонами колективного трудового спору;

2) за рішенням органу, уповноваженого на керівництво страйком.

3. Страйк повинен бути припинений на виконання рішення суду про визнання страйку незаконним.



4. Орган, уповноважений на керівництво страйком, повідомляє Національній службі про завершення страйку.

Стаття 290. Локаут

1. Локаут — форма колективних дій з боку роботодавця під час проведення страйку для захисту його прав та інтересів.

2. Локаут передбачає тимчасове повне або часткове призупинення роботи роботодавця та/або обмеження допуску всіх працівників або їх частини до робочих місць без припинення трудових договорів.

Стаття 291. Право роботодавця на локаут

1. Порядок реалізації права на локаут встановлюються виключно цим Кодексом.

Випадки заборони або обмеження локауту встановлюється цим Кодексом.

Законами може встановлюватися заборона локауту за умови, якщо це не суперечить статті 292 цього Кодексу.

2. Локаут може застосовуватися роботодавцем виключно на локальному рівні у разі обґрунтованої неможливості задоволення вимог страйку, крім випадку, встановленого частиною шостою статті 292 цього Кодексу, коли вимогою учасників страйку є погашення заборгованості із виплати заробітної плати.

3. Роботодавець видає наказ (розпорядження) про оголошення та/або застосування локауту після отримання від органу, уповноваженого на керівництво страйком, повідомлення про заплановану дату початку страйку або після фактичного початку страйку.

Наказ (розпорядження) роботодавця містить:

- 1) підстави для застосування локауту;
- 2) дату початку локауту, яка не може передувати даті початку страйку;
- 3) форму локауту (повний або частковий);
- 4) межі поширення локауту (на всіх або частину працівників, яким обмежується допуск до робочих місць);
- 5) порядок оплати праці працівників.

4. Роботодавець зобов'язаний надсилати письмове повідомлення або копію свого наказу (розпорядження) про оголошення та/або застосування локауту органу, уповноваженому на керівництво страйком, та Національній службі не пізніше ніж за п'ять робочих днів, а в юридичних осіб — роботодавців, які належать до суб'єктів великого підприємництва, за 10 робочих днів до дня запланованого початку локауту. Національна служба



інформує про оголошення та/або застосування локауту місцеві органи виконавчої влади та/або органи місцевого самоврядування та інші заінтересовані органи, які можуть сприяти вирішенню колективного трудового спору.

5. Локаут може бути повністю або частково припинений у будь-який час наказом (розпорядженням) роботодавця, про що він повідомляє органу, уповноваженому на керівництво страйком, не пізніше ніж за 24 години до повного або часткового припинення локауту.

6. Роботодавець зобов'язаний не пізніше ніж за 24 години до початку наступного робочого дня (зміни) у будь-який доступний спосіб, у тому числі із застосуванням технічних засобів електронних комунікацій, повідомити працівників, які не беруть участь у страйку, про необхідність приступити до виконання трудових обов'язків.

Стаття 292. Припинення та заборона локауту

1. До початку та під час застосування локауту сторони колективного трудового спору, державні органи та органи місцевого самоврядування зобов'язані вжити заходів з метою запобігання нанесенню шкоди національній безпеці, навколишньому природному середовищу, життю та здоров'ю людей, порушенню гарантованих законом прав, свобод.

2. Локаут може бути припинено судом за умови, що він створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони навколишнього природного середовища, життя і здоров'я людей, додержання гарантованих законом прав, свобод, зокрема шляхом зобов'язання роботодавця вжити заходів усунення перешкод. Невиконання рішення суду про зупинення або обмеження локауту є підставою для визнання його незаконним.

3. У період надзвичайного стану локаути можуть бути заборонені на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться надзвичайний стан.

4. Локаути можуть бути заборонені в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ця територія оголошується такою зоною відповідно до закону.

5. Забороняються локаути у період воєнного стану.

6. Забороняється оголошення локауту у разі, коли вимогою страйку є погашення заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що становить дві середні заробітні плати, не менш як 50 відсоткам середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передусе проведенню страйку, якщо інше не передбачено у колективній угоді, договорі.

7. Залучення праці чи послуг сторонніх осіб для заміщення праці учасників страйку забороняється.



Стаття 293. Визнання локауту незаконним

1. Локаут вважається законним, якщо інше не встановлено судом.
2. Незаконним визнається локаут, який проводиться з порушенням вимог цього Кодексу або всупереч рішенням суду, що набрало законної сили.
3. Спір про визнання локауту незаконним розглядається місцевими загальними судами за місцезнаходженням роботодавця або за місцезнаходженням органу, уповноваженого на керівництво страйком.

Спір про визнання локауту незаконним повинен бути розглянутий судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніш як у семиденний строк.
4. Рішення суду про визнання локауту незаконним зобов'язує роботодавця відмінити або припинити локаут, а працівників, які не беруть участь у страйку, приступити до виконання трудових обов'язків не пізніше наступного робочого дня після дня вручення копії рішення суду роботодавцю.
5. У разі ухвалення судом рішення про визнання локауту незаконним у резолютивній частині рішення суду встановлюється обов'язок роботодавця негайно припинити локаут.

Стаття 294. Завершення локауту

1. Після оголошення та під час застосування локауту сторони колективного трудового спору за сприяння Національної служби зобов'язані продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього всі наявні можливості.
2. Локаут може бути завершено:
 - 1) за рішенням роботодавця;
 - 2) шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору.
3. Локаут повинен бути завершено:
 - 1) у зв'язку із завершенням страйку;
 - 2) на виконання рішення суду про визнання локауту незаконним.



ГЛАВА 7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ТА ІНШИХ АКТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ВІДНОСИНИ З ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Стаття 295. Відповідальність за порушення законодавства та інших актів, що регулюють колективні трудові спори

1. Особи, винні у порушенні законодавства та інших актів, що регулюють колективні трудові спори, несуть відповідальність на підставах, визначених цим Кодексом, та в інших випадках відповідно до закону.

2. До адміністративної відповідальності притягуються особи, винні в:

1) ухиленні від участі в примирних процедурах, трудовому арбітражі, які відповідно до цього Кодексу, колективної угоди та договору, окремої угоди між сторонами колективного трудового спору носять обов'язковий характер, порушенні строків їх проведення;

2) ненаданні інформації чи документів або наданні недостовірної інформації чи документів, що стосуються предмета колективного трудового спору;

3) несвоєчасному повідомленні стороні колективного трудового спору про проведення страйку чи локауту;

4) проведенні страйку чи застосуванні локауту, які визнані судом незаконними;

5) порушенні чи невиконанні угоди про вирішення колективного трудового спору, рішення трудового арбітражу або угод, досягнутих у процесі ведення переговорів сторонами колективного трудового спору.

Стаття 296. Відшкодування збитків, заподіяних в результаті страйку чи локауту

1. Трудовий медіатор, медіатор, трудовий арбітр, особа, яка представляє сторону колективного трудового спору, винні у розголошенні конфіденційної, таємної, службової інформації, яка стала їм відома у зв'язку із вирішенням колективного трудового спору, внаслідок чого стороні колективного трудового спору завдано шкоду, зобов'язані її відшкодувати.

Відшкодування збитків, заподіяних розголошенням конфіденційної, таємної, службової інформації, здійснюється в судовому порядку.

2. Орган, уповноважений на керівництво страйком, який було визнано судом незаконним, відшкодовує роботодавцю збитки, заподіяні таким страйком. Відшкодування збитків здійснюється у порядку та розмірі, визначених судом.

3. Роботодавець, що застосував локаут, який було визнано судом незаконним, відшкодовує працівникам збитки, заподіяні таким локаутом.



Відшкодування збитків здійснюється у порядку та розмірі, визначених судом.

4. Роботодавець, який порушив закони, колективну угоду, колективний договір, внаслідок чого склалися умови для страйку і страйк закінчився повним або частковим задоволенням вимог працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному угодою про вирішення колективного трудового спору або рішенням суду.

5. Збитки, заподіяні іншим юридичним та фізичним особам в результаті страйку чи локауту, відшкодовуються за рішенням суду згідно із законом.

КНИГА П'ЯТА. НАГЛЯД ТА КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

РОЗДІЛ І. ЦЕНТРАЛЬНИЙ ОРГАН ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ЩО РЕАЛІЗУЄ ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Стаття 297. Основні засади діяльності центрального органу
виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері
державного нагляду та контролю за додержанням
трудового законодавства

1. Державний нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства (далі — центральний орган з питань нагляду та контролю).

Організація, повноваження і порядок діяльності центрального органу з питань нагляду та контролю визначаються Конституцією України, Законом України “Про центральні органи виконавчої влади”, цим Кодексом та іншими законами України.

Центральний орган з питань нагляду та контролю здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи.

Положення про центральний орган з питань нагляду та контролю затверджує Кабінет Міністрів України.

Центральний орган з питань нагляду та контролю очолює Голова, який призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України відповідно до законодавства про державну службу.

Територіальні органи центрального органу з питань нагляду та контролю діють на підставі положень, в яких визначаються їх завдання, функції та адміністративно-територіальні одиниці на які вони



поширюються, що затверджується Головою центрального органу з питань нагляду та контролю.

2. Державний контроль за дотриманням трудового законодавства — оцінки стану дотримання роботодавцями вимог трудового законодавства шляхом проведення інспекційних відвідувань та інспектувань з метою вжиття заходів усунення виявлених порушень та надання консультацій щодо найефективніших способів їх усунення.

3. Державний нагляд за дотриманням трудового законодавства — оцінка ефективності виконання центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування їх функцій з контролю за дотриманням трудового законодавства юридичними особами, що перебувають у їх підпорядкуванні або комунальній власності відповідних територіальних громад (далі — відомчий контроль), з метою запобігання порушенням, їх усунення, надання рекомендацій та методичної підтримки, яка здійснюється у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку.

4. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення центрального органу з питань нагляду та контролю здійснюється за рахунок коштів Державного бюджету України. Фінансування центрального органу з питань нагляду та контролю за рахунок будь-яких інших джерел забороняється, крім випадків, визначених законом.

Стаття 298. Завдання центрального органу з питань нагляду та контролю

1. Завданнями центрального органу з питань нагляду та контролю є:

- 1) захист трудових прав та інтересів працівників;
- 2) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства відповідно до цього Кодексу та прийнятих на його виконання нормативно-правових актів;
- 3) забезпечення дотримання трудового законодавства, законодавства з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування, зайнятості населення та працевлаштування осіб з інвалідністю;
- 4) надання роботодавцям, працівникам та їх представникам технічної інформації та консультацій щодо найбільш ефективних способів дотримання норм трудового законодавства;
- 5) забезпечення спостереження, проведення аналізу, оцінки і прогнозу стану безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, а також виявлення причинно-наслідкових зв'язків між станом безпеки та охорони здоров'я працівників і впливом на нього факторів робочого середовища з використанням автоматизованої електронно-комунікаційної системи забезпечення проведення моніторингу та прогнозування стану умов праці на робочих місцях;



6) узагальнення практики застосування трудового законодавства та інформування в установленому порядку центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері, про виявлені недоліки та/або порушення трудового законодавства.

2. Центральний орган з питань нагляду та контролю публікує загальний щорічний звіт про виконання завдань.

У щорічному звіті зазначаються питання щодо:

- 1) правових норм стосовно здійснення державного контролю за додержанням трудового законодавства;
- 2) персоналу центрального органу з питань нагляду та контролю та його територіальних органів;
- 3) роботодавців, які підлягають контролю, та кількості працівників, зайнятих у них;
- 4) інспекційних відвідувань/інспектувань;
- 5) виявлених порушень і застосованих санкцій;
- 6) нещасних випадків;
- 7) професійних захворювань.

Щорічний звіт публікується протягом першого кварталу року, що настає за звітним періодом.

Стаття 299. Повноваження центрального органу з питань нагляду та контролю

1. З метою виконання завдань центрального органу з питань нагляду та контролю, такий орган:

- 1) здійснює інспекційні відвідування/інспектування;
- 2) інформує роботодавців, працівників, інших осіб про найбільш ефективні способи додержання законодавства, здійснення контролю за додержанням якого віднесено до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю, надає технічну інформацію та рекомендації;
- 3) притягує до відповідальності осіб, які порушують законодавство, здійснення контролю за додержанням якого віднесено до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю;
- 4) розглядає звернення працівників, роботодавців та інших осіб щодо порушення законодавства, здійснення контролю за додержанням якого віднесено до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю, та/або надання консультацій про його застосування;
- 5) здійснює ведення обліку та проводить розслідування нещасних випадків та професійних захворювань;



6) організовує та проводить загальнонаціональні, регіональні, галузеві та тематичні інформаційно-роз'яснювальні кампанії з метою забезпечення додержання законодавства, здійснення контролю за яким віднесено до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю;

7) проводить моніторинг стану додержання законодавства, здійснення контролю за яким віднесений до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю;

8) проводить інформаційні відвідування роботодавців з метою проведення моніторингу стану додержання вимог законодавства, здійснення контролю за яким віднесено до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю, та надання консультацій щодо його застосування;

9) здійснює державний нагляд за центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування щодо здійснення ними відомчого контролю;

10) забезпечує функціонування автоматизованої електронно-комунікаційної системи забезпечення проведення моніторингу та прогнозування стану умов праці на робочих місцях;

11) веде реєстр посвідчень інспекторів праці;

12) здійснює інші повноваження, передбачені законом.

Стаття 300. Інспектори праці

1. Інспекторами праці є державні службовці центрального органу з питань нагляду та контролю та його територіальних органів, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення функцій державного контролю за одним або кількома напрямками, віднесеними до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю, та які пройшли перевірку знань у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Інспектор праці, який не підтвердив рівень своєї професійної компетентності відповідно до абзацу першого цієї частини, усувається від виконання повноважень інспектора праці у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

2. Вимоги до компетентностей інспекторів праці визначаються відповідним професійним стандартом.

3. На інспектора праці не можуть покладатися обов'язки, які перешкоджають ефективному виконанню завдань центрального органу з питань нагляду та контролю та/або впливають на неупередженість у відносинах з роботодавцями та працівниками.



4. Для виконання своїх обов'язків у разі потреби інспектори праці забезпечуються державою відповідними засобами, необхідними для здійснення їх повноважень.

Стаття 301. Категорії інспекторів праці

1. Інспекторам праці присвоюються категорії залежно від кількості напрямів законодавства, здійснення контролю за дотриманням якого передбачено їх посадовими обов'язками.

Порядок присвоєння категорій інспекторам праці визначається Кабінетом Міністрів України.

2. Напрями здійснення контролю визначаються посадовою інструкцією і можуть включати:

1) трудове законодавство (крім питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі);

2) законодавство про загальнообов'язкове державне соціальне страхування:

від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, в частині призначення, нарахування та здійснення страхових виплат, надання соціальних послуг;

у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності в частині призначення, нарахування та здійснення страхових виплат, надання соціальних послуг;

на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення;

3) законодавство про зайнятість населення;

4) законодавство про працевлаштування осіб з інвалідністю;

5) трудове законодавство з питань безпеки працівників на роботі;

6) трудове законодавство з питань охорони здоров'я працівників на роботі;

7) законодавство щодо безпеки ведення робіт, пов'язаних з геологічним вивченням надр, їх використанням та охороною, а також використанням і переробкою мінеральної сировини.

3. Залежно від кількості напрямів контролю, що здійснюється інспектором праці, встановлюється шість категорій інспекторів праці:

1) інспектор праці (без категорії) — у разі здійснення державного контролю за одним напрямом;

2) інспектор праці II категорії — у разі здійснення державного контролю за двома напрямами;



3) інспектор праці I категорії — у разі здійснення державного контролю за трьома напрямками;

4) старший інспектор праці — у разі здійснення державного контролю за чотирма напрямками;

5) провідний інспектор праці — у разі здійснення державного контролю за п'ятьма напрямками;

6) головний інспектор праці — у разі здійснення державного контролю за шістьма і більше напрямками.

Стаття 302. Умови оплати праці інспекторів праці

1. Умови оплати праці інспекторів праці встановлюються відповідно до Закону України “Про державну службу”.

Стаття 303. Посвідчення інспектора праці

1. Повноваження інспекторів праці підтверджуються посвідченням, що видається центральним органом з питань нагляду та контролю.

2. Опис та порядок видачі посвідчення інспектора праці затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

3. Центральний орган з питань нагляду та контролю веде реєстр посвідчень інспекторів праці, який оприлюднюється на його офіційному веб-сайті та у формі відкритих даних на Єдиному державному веб-порталі відкритих даних.

Стаття 304. Права інспекторів праці

1. Інспектор праці має право:

1) безперешкодно без попереднього повідомлення о будь-якій годині доби з урахуванням обмежень, встановлених частиною третьою цієї статті, відвідувати будь-які робочі місця, зони, а також проходити до будь-яких виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується праця, зокрема без оформлення трудових відносин, під час проведення інспекційного відвідування з питань:

допуску працівника до роботи з порушенням порядку, визначеного частиною п'ятою статті 46 цього Кодексу;

встановлення працівнику робочого часу неповної тривалості або укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи на умовах повної норми тривалості робочого часу;

виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;



безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі;

2) проходити у будь-який час з урахуванням обмежень, встановлених частиною третьою цієї статті, до нежитлових будинків, приміщень, споруд та інших об'єктів, місць, де перебувають фізичні особи, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують роботу, зокрема без оформлення трудових відносин, або використовується примусова праця;

3) ознайомлюватися з оригіналами колективних та/або трудових договорів, актів роботодавців, а також документів, ведення яких встановлено законодавством, здійснення контролю за дотриманням якого віднесено до повноважень інспектора праці;

4) отримувати копії оригіналів документів, зазначених у пункті 3 частини першої цієї статті, та робити їх копії;

5) ставити без залучення свідків або у їх присутності роботодавцю, працівникам, їх представникам запитання, отримувати від них необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію щодо виконання вимог законодавства, здійснення контролю за дотриманням якого віднесено до його повноважень;

6) вимагати припинення незаконних діянь, які перешкоджають здійсненню його повноважень;

7) відбирати зразки матеріалів і речовин, які використовуються або обробляються;

8) фіксувати факт допуску до роботи та наявність ознак трудових відносин, визначених статтею 38 цього Кодексу;

9) вносити роботодавцю та/або його посадовим особам обов'язкові для виконання приписи щодо усунення виявлених порушень законодавства, здійснення контролю за дотриманням якого віднесено до його повноважень;

10) вимагати від роботодавця усунення недоліків, які інспектор праці вважає такими, що загрожують життю чи здоров'ю працівників, зокрема внесення протягом визначеного розумного строку до конструкції споруди, робочого місця та/або зони, робочого обладнання таких змін, які необхідні для забезпечення дотримання норм законодавства про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі;

11) вимагати від роботодавця у разі наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників вжиття заходів, які підлягають негайному здійсненню, зокрема зупинення (повністю або частково), обмеження проведення робіт, використання робочого обладнання, транспортних та інших засобів праці, робочих місць та/або зон, експлуатації будівель, споруд, приміщень, а також заборону застосування небезпечних речовин;



12) надавати рекомендації щодо відсторонення від роботи працівників, винних у порушенні трудового законодавства або притягнення їх до відповідальності;

13) складати у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядати справи про такі правопорушення і накладати адміністративні стягнення та передбачені цим Кодексом штрафи;

14) отримувати безоплатно від міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування необхідні для виконання покладених на них завдань інформацію, документи і матеріали;

15) витребовувати для огляду документи, що посвідчують особу, у фізичних осіб, які перебувають на робочих місцях або поза ними у виробничих, службових, адміністративних приміщеннях, будинках, спорудах та інших об'єктах, місцях, що використовуються для провадження господарської діяльності, стосовно яких наявна інформація про те, що вони виконують трудові обов'язки;

16) здійснювати фіксацію процесу інспекційних відвідувань/інспектувань та підготовки до їх проведення з використанням засобів аудіо-, фото- та відеотехніки;

17) вимагати надання роботодавцем для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, у тому числі електронних копій оригіналів електронних документів, пояснень, доступу до робочих місць, зон, виробничих, службових та адміністративних приміщень;

18) надавати роботодавцю рекомендації щодо усунення виявлених порушень без ініціювання застосовування штрафів, визначених цим Кодексом;

19) інформувати роботодавців, працівників та інших осіб про найбільш ефективні способи додержання законодавства, здійснення контролю за додержанням якого віднесено до його повноважень, надавати технічну інформацію та рекомендації;

20) залучати до участі в інспекційних відвідуваннях/інспектуваннях представників працівників (якщо інспекційне відвідування/інспектування здійснюється за отриманою від них інформацією), організацій роботодавців, їх об'єднань, державних органів;

21) проводити у встановленому цим Кодексом порядку оцінку стану додержання роботодавцем вимог трудового законодавства.

2. У разі прийняття рішення, передбаченого пунктом 18 частини першої цієї статті, в акті інспекційного відвідування/інспектування зазначаються обґрунтування прийнятого рішення.



3. Права, передбачені пунктами 1, 2, 16 частини першої цієї статті, реалізуються інспекторами праці з урахуванням встановлених законом гарантій недоторканності житла та режиму допуску до приміщень або територій роботодавця, встановленого законодавством.

4. Інспектори праці здійснюють свої повноваження на всій території України.

Стаття 305. Основні обов'язки інспекторів праці

1. Інспектори праці зобов'язані:

1) забезпечувати неупереджене та компетентне проведення інспекційних відвідувань/інспектувань з питань, що належать до їх компетенції;

2) не розголошувати, зокрема після залишення посади, інформацію з обмеженим доступом, доступ до якої вони отримали під час виконання своїх обов'язків, крім випадків, встановлених законом;

3) забезпечувати конфіденційність інформації про наявність, джерело, зміст будь-якої скарги щодо недоліків або порушень законодавства, на підставі якої проводиться інспекційне відвідування чи інспектування, якщо особа, яка подала скаргу, не надала згоди на розголошення такої інформації;

4) здійснювати свої повноваження відповідно до правил доброчесності, затверджених центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

2. Інспекторам праці забороняється:

1) вилучати у роботодавців оригінали їх фінансово-господарських, бухгалтерських та інших документів, а також комп'ютери та їх частини;

2) передавати отримані від роботодавця документи або їх копії іншим особам, у яких відсутні повноваження щодо ознайомлення з цими документами, та вимагати їх від роботодавця з цією метою;

3) розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді, про що інспектору стало відомо до чи під час інспекційного відвідування/інспектування, або щодо якого набрало законної сили рішення суду; перевіряти своєчасність, правильність та повноту виконання рішень суду;

4) брати участь у провадженні господарської та/або будь-якої іншої діяльності роботодавця.

3. За невиконання обов'язків, передбачених цією статтею, інспектор праці може бути притягнутий до відповідальності відповідно до закону.



Стаття 306. Незалежність інспекторів праці

1. Інспектори праці під час реалізації своїх прав і виконання обов'язків перебувають під захистом держави. У своїй діяльності інспектори праці незалежні, керуються Конституцією та законами України, цим Кодексом та іншими актами трудового законодавства.

2.- Інспектор праці, здійснюючи інспекційні відвідування/інспектування, самостійно приймає рішення про необхідність:

1) надання працівнику, роботодавцю інформації та консультації щодо застосування відповідних норм законодавства;

2) вимагати у випадках, передбачених цим Кодексом, надання роботодавцем для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, пояснень, доступу до робочих місць, зон, виробничих, службових та адміністративних приміщень, в яких використовується наймана праця;

3) внесення роботодавцю та/або його посадовим особам припису про усунення виявлених порушень;

4) складення протоколу про адміністративне правопорушення;

5) накладення адміністративного штрафу за порушення законодавства, здійснення контролю за додержанням якого віднесено до його повноважень;

6) ініціювання притягнення до відповідальності роботодавця та/або його посадових осіб або працівників.

РОЗДІЛ II. ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ

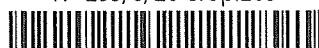
Стаття 307. Інспекційне відвідування та інспектування

1. Інспекційне відвідування здійснюється шляхом виїзду інспектора праці за місцезнаходженням роботодавця та/або місцем використання найманої праці, або щодо яких наявна інформація про її використання.

2. Інспектування у разі отримання погодження роботодавця здійснюється за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, погоджених з роботодавцем, та/або в приміщенні центрального органу з питань нагляду та контролю або його територіального органу, без виїзду інспектора праці.

3. Державний контроль за додержанням трудового законодавства здійснюється виключно у формі інспекційних відвідувань у разі:

1) наявності загрози здоров'ю чи життю працівників;



2) допуску до роботи з порушенням вимог, визначених частиною четвертою статті 46 цього Кодексу;

3) встановлення працівнику робочого часу неповної тривалості або укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи на умовах повної норми тривалості робочого часу.

4. Інспектор праці може ініціювати зміну форми здійснення державного контролю у ході або до його початку.

Стаття 308. Права роботодавця під час інспекційного відвідування/інспектування

1. Під час проведення інспекційного відвідування/інспектування роботодавець має право:

1) перевіряти в інспектора праці наявність службового посвідчення та проводити перевірку його дійсності в реєстрі посвідчень інспекторів праці;

2) одержувати копію направлення на проведення інспекційного відвідування/інспектування;

3) не надавати витяги та копії документів, які надавалися ним інспектору праці та були долучені до актів інспекційних відвідувань/інспектувань, складених протягом останніх трьох календарних років, якщо такі документи не зазнали змін, а також документи, вільний та безоплатний доступ до яких може бути отриманий через державні інформаційні системи чи ресурси;

4) вимагати припинення інспекційного відвідування/інспектування у разі перевищення максимального строку проведення такого заходу, визначеного цим Кодексом;

5) подавати в письмовій формі та/або за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, погоджених з інспектором праці, свої пояснення, зауваження до акта або припису;

6) залучати представників первинної профспілкової організації (якщо інспекційне відвідування/інспектування здійснюється за інформацією, отриманою від цієї профспілкової організації), організацій роботодавців, їх об'єднань, державних органів;

7) вимагати від інспектора праці внесення запису про проведення інспекційного відвідування до відповідного журналу реєстрації заходів державного нагляду (контролю) роботодавця (за його наявності) перед наданням акта для підпису роботодавцю або уповноваженій ним посадовій особі;

8) перед підписанням акта ознайомитися з його змістом, а також бути поінформованим про свої права та обов'язки;



- 9) вимагати від інспектора праці додержання вимог законодавства;
- 10) вимагати від інспектора праці нерозголошення інформації з обмеженим доступом, що стосується роботодавця;
- 11) оскаржувати в установленому законодавством порядку неправомірні дії та/або бездіяльність інспектора праці;
- 12) отримувати консультативну допомогу від інспектора праці з метою запобігання порушенням під час проведення інспекційних відвідувань/інспектувань;
- 13) фіксувати проведення інспекційного відвідування/інспектування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки;
- 14) не допускати до проведення інспекційного відвідування/інспектування інспектора праці у разі відсутності у нього посвідчення інспектора праці, інформація про яке відсутня на офіційному веб-сайті центрального органу з питань нагляду та контролю, та направлення на проведення інспекційного відвідування/інспектування;
- 15) оскаржувати в порядку, встановленому законодавством, припис та/або вимогу інспектора праці;
- 16) інші права, передбачені законами України.

Стаття 309. Підстави проведення інспекційних відвідувань/
інспектувань

1. Підставами для проведення інспекційних відвідувань/інспектувань можуть бути:

1) звернення фізичної особи про порушення стосовно неї законодавства, контроль за додержанням якого, належать до повноважень центрального органу з питань нагляду та контролю;

2) рішення керівника/заступника керівника центрального органу з питань нагляду та контролю або його територіального органу про проведення інспекційного відвідування/інспектування, прийняте на підставі інформації, яка може свідчити про:

а) допуск працівника до роботи з порушенням вимог частини четвертої статті 46 цього Кодексу;

б) виконання роботи підвищеної небезпеки у спосіб, який несе безпосередню загрозу працівникам;

в) настання аварії, яка створила чи могла створити загрозу життю та здоров'ю працівників;

г) оформлення з працівником трудового договору з встановленням робочого часу неповної тривалості або за трудовим договором з



нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи повної тривалості;

г) виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

д) приховування факту настання нещасного випадку, професійного захворювання;

3) рішення керівника/заступника керівника центрального органу з питань нагляду та контролю або його територіального органу про проведення інспекційного відвідування/інспектування, прийняте на підставі інформації, викладеної в листі первинної профспілкової організації про порушення прав її членів та/або зверненні обласної ради, виконавчого органу сільської, селищної, міської ради;

4) інформація про настання нещасного випадку, смерті особи (осіб), що сталися у процесі або у зв'язку з виконанням нею (ними) роботи, або професійне захворювання;

5) рішення суду;

6) звернення Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;

7) доручення Прем'єр-міністра України;

8) невиконання вимог припису (не пізніше двох місяців від останнього дня строку усунення порушень, визначеного у приписі);

9) запит народного депутата;

10) звернення роботодавця.

2. Під час інспекційного відвідування/інспектування з'ясовується:

1) додержання трудового законодавства з питань, що стали підставою для його проведення;

2) додержання вимог трудового законодавства з питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі з питань, зазначених у направленні на його проведення;

3) додержання роботодавцем вимог частини четвертої статті 46 цього Кодексу.

3. Рішення про черговість проведення інспекційних відвідувань/інспектувань приймається з урахуванням завантаженості відповідного територіального органу центрального органу з питань нагляду та контролю пріоритетних завдань центрального органу з питань нагляду та контролю.



Стаття 310. Підготовка та проведення інспекційного відвідування/інспектування

1. У процесі підготовки до інспекційного відвідування/інспектування інспектор праці може збирати інформацію, документи, проводити опитування, що стосуються предмета його проведення. Підготовка включає аналіз зібраної інформації про стан дотримання роботодавцем трудового законодавства, даних про раніше проведені інспекційні відвідування/інспектування, а також будь-якої іншої інформації, доступ до якої не обмежено законом.

2. Під час проведення інспекційного відвідування/інспектування інспектор праці зобов'язаний пред'явити роботодавцю чи уповноваженій ним посадовій особі своє посвідчення та надати копію направлення на його проведення.

3. У випадках загрози здоров'ю чи життю працівників інспекційне відвідування з підстави, визначеної пунктом 2 частини першої статті 309 цього Кодексу, може бути розпочате за наявності відомостей про таке відвідування в системі електронного документообігу центрального органу з питань нагляду та контролю або його територіального органу. У такому разі копія направлення на проведення інспекційного відвідування надається на вимогу роботодавця, але не пізніше дня завершення інспекційного відвідування.

4. У разі створення роботодавцем перешкод у діяльності інспектора праці (відмова у допуску до проведення інспекційного відвідування/інспектування; ненадання інформації, необхідної для проведення інспекційного відвідування/інспектування; перешкода в реалізації інших прав, передбачених цим Кодексом) складається акт про перешкоджання у проведенні інспекційного відвідування/інспектування.

5. У разі відсутності роботодавця або уповноваженої ним особи за місцезнаходженням, відомості про яке містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців та громадських формувань, інших документах, що стали підставою для проведення інспекційного відвідування/інспектування), відсутності документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством та які з незалежних від роботодавця причин не можуть бути поновлені, складається акт про неможливість проведення інспекційного відвідування/інспектування.

6. Акти про перешкоджання або неможливість проведення інспекційного відвідування/інспектування складаються із зазначенням відповідних причин та за можливості підписуються роботодавцем або уповноваженою ним особою.

7. Строк інспекційного відвідування/інспектування не може перевищувати 10 робочих днів, а у роботодавців, у яких середня кількість



працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб, — п'яти робочих днів.

Продовження строків інспекційного відвідування/інспектування можливе у випадку наявності обґрунтованих обставин за рішенням керівника центрального органу з питань нагляду та контролю або його територіального органу (його заступника або уповноваженої особи) не більш як на 10 робочих днів, а щодо роботодавців, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб — не більш як на п'ять робочих днів.

Строк інспекційного відвідування/інспектування призупиняється у випадку, визначеному частиною п'ятою статті 311 цього Кодексу.

8. Обставини та/або фактичні дані, зафіксовані засобами аудіо-, фото- та відеотехніки під час інспекційного відвідування/інспектування та підготовки до його проведення, додаються до їх матеріалів в формі, в якій вони були зібрані.

Дані, зібрані в електронній формі (електронні документи, фото-, відеоматеріали, інші цифрові файли), зберігаються на електронному носії з зазначенням номера та дати складання акта, про що робиться відмітка в акті.

Знімання фізичної особи засобами аудіо-, фото- та відеотехніки під час інспекційного відвідування/інспектування та підготовки до його проведення здійснюється без її згоди.

9. Форми документів, що складаються під час підготовки, проведення та за результатами інспекційного відвідування/інспектування, у тому числі направлення на проведення інспекційного відвідування/інспектування, вимоги інспектора праці, акта інспекційного відвідування/інспектування, протоколу про фіксацію факту допуску до роботи та наявності ознак трудових відносин, припису, акта про неможливість проведення інспекційного відвідування/інспектування, акта про перешкоджання у проведенні інспекційного відвідування/інспектування, акта про відмову від підпису, протоколу про адміністративне правопорушення, постанови по справі про адміністративне правопорушення, постанови про накладення штрафу, погодження на проведення інспектування/обміну документами за допомогою технічних засобів електронних комунікацій, подання однієї із сторін колективного договору про невиконання умов колективного договору та інших документів затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

10. Надання документів, у тому числі їх копій, та/або обмін ними за допомогою технічних засобів електронних комунікацій здійснюється з накладенням кваліфікованого електронного підпису або удосконаленого електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису.



11. За результатами інспекційного відвідування/інспектування формується справа, яка містить зібрані матеріали та документи, що видавалися під час підготовки, проведення та за результатами інспекційного відвідування/інспектування. Порядок формування та зберігання таких справ затверджується центральним органом з питань нагляду та контролю.

Стаття 311. Вимога інспектора праці

1. Вимога інспектора праці про надання роботодавцем та/або уповноваженою ним особою для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, у тому числі електронних копій оригіналів електронних документів, пояснень, а також вимога доступу до робочих місць, зон, виробничих, службових та адміністративних приміщень, до організації робочого місця, може бути внесена в усній або в письмовій формі.

2. У разі наявності обґрунтованої безпосередньої загрози здоров'ю чи життю працівників, що вимагає негайного вжиття заходів, інспектор праці вносить роботодавцю вимогу у письмовій формі про:

- 1) зупинення (повністю або частково), обмеження проведення робіт, використання робочого обладнання, транспортних та інших засобів праці, експлуатації будівель, споруд, приміщень,
- 2) часткове або повне обмеження доступу до робочих місць або зон;
- 3) заборону використання небезпечних речовин.

3. Вимоги інспектора праці щодо вчинення роботодавцем дій, визначених частинами першою і другою цієї статті, є обов'язковими до виконання.

4. Інспектор праці може вносити вимогу в письмовій формі також у разі відсутності або ненадання роботодавцем документів, ведення яких передбачено трудовим законодавством, а також для реалізації інших повноважень, передбачених цим Кодексом.

У разі ненадання роботодавцем на письмову вимогу інспектора праці у визначені строки документів або інформації, необхідних для встановлення фактів, що мають значення для оцінки стану додержання трудового законодавства, такі факти встановлюються на підставі наявних документів/інформації та вважаються достовірними, доки інше не буде доведено роботодавцем або не встановлено рішенням суду.

5. У разі встановлення строку виконання письмової вимоги, що перевищує один день, строк проведення інспекційного відвідування/інспектування призупиняється на визначений у вимозі строк її виконання.



Стаття 312. Документування результатів інспекційного відвідування/
інспектування

1. За результатами інспекційного відвідування/інспектування складається акт інспекційного відвідування/інспектування (далі — акт).

2. Днем завершення інспекційного відвідування/інспектування є день підписання акта інспектором праці.

3. У разі фіксації у ході інспекційного відвідування/інспектування факту допуску до роботи та наявності ознак трудових відносин складається протокол про фіксацію факту допуску до роботи та наявності ознак трудових відносин за окремою формою.

У протоколі відображається перелік ознак трудових відносин, визначених цим Кодексом, із зазначенням фактичних даних, які підтверджують або спростовують наявність кожної з них.

4. Протокол про фіксацію факту допуску до роботи та наявності ознак трудових відносин протягом 10 робочих днів може бути оскаржений роботодавцем до керівника територіального органу центрального органу з питань нагляду та контролю або до суду.

5. Якщо роботодавець не оскаржив протокол про фіксацію факту допуску до роботи та наявності ознак трудових відносин у визначений частиною четвертою цієї статті строк, такий протокол передається для накладення штрафу у порядку, визначеному частиною шостою статті 317 цього Кодексу.

Стаття 313. Припис

1. У разі виявлення порушень у процесі інспекційного відвідування/інспектування, вноситься обов'язковий до виконання припис про їх усунення із зазначенням строків виконання, та/або про вжиття організаційних, технічних та профілактичних заходів для запобігання аналогічним порушенням у майбутньому.

2. У приписі з питань порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених трудовим законодавством, більш як на 30 днів визначається графік погашення заборгованості.

Періодичність та суми погашення погоджуються з роботодавцем.

Стаття 314. Підписання акта інспекційного відвідування/
інспектування та припису

1. Акт підписується інспектором праці в останній день інспекційного відвідування/інспектування, а припис не пізніше наступного робочого дня після підписання або відмови від підписання акта роботодавцем або



уповноваженою ним особою. У разі підписання акта із зауваженнями, припис складається не пізніше наступного робочого дня після їх розгляду.

Акт та/або припис складаються у двох примірниках.

Один примірник залишається у інспектора, інший — у роботодавця.

2. Якщо роботодавець або уповноважена ним особа не погоджується з інформацією, викладеною в акті та/або приписі, він підписує його одночасно з внесенням відповідної відмітки до акта та/або припису, а у разі обміну документами за допомогою технічних засобів електронної комунікації, з додаванням окремої заяви про наявність зауважень.

Зауваження можуть бути подані роботодавцем не пізніше трьох робочих днів з дня підписання акта та/або припису.

Письмова вмотивована відповідь на зауваження надається інспектором праці не пізніше ніж через три робочих дні з дати їх надходження.

У разі відсутності такої відмітки або заяви про наявність зауважень, доданої до акта та /або припису, він вважається підписаним без зауважень.

3. У разі відмови роботодавця або уповноваженої ним особи від підписання або у разі неможливості особистого вручення акта та/або припису до нього інспектором праці вноситься відповідний запис із зазначенням причин неможливості підписання та/або вручення.

У такому разі акт та/або припис складаються та підписуються інспектором праці у трьох примірниках. Два примірники не пізніше наступного робочого дня надсилаються роботодавцю в паперовій формі або паперовій копії електронного документа за місцезнаходженням, відомості про яке містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, рекомендованим листом з описом документів у ньому та повідомленням про вручення.

4. Роботодавець зобов'язаний повернути нарочно або поштовим відправленням з описом вкладення підписаний акт та/або припис не пізніше ніж через три робочих дні з дати його отримання.

У разі ненадходження протягом семи робочих днів після дня відправлення роботодавцю підписаного примірника акта та/або припису складається акт про відмову від підпису, який надсилається роботодавцю рекомендованим листом з повідомленням про вручення та на адресу електронної пошти (за наявності), зазначену в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань.

Стаття 315. Оскарження вимоги та припису інспектора праці

1. Вимога або припис інспектора праці можуть бути оскаржені відповідно в односторонній та десятиденний строк з дати їх отримання до відповідного територіального органу центрального органу з питань нагляду та контролю.



У разі незгоди з рішенням територіального органу центрального органу з питань нагляду та контролю таке рішення може бути оскаржене до центрального органу з питань нагляду та контролю.

Скарга розглядається територіальним органом або центральним органом з питань нагляду та контролю протягом 15 та 30 днів з дня її надходження відповідно.

За результатами розгляду скарги припис або вимога можуть бути скасовані повністю або в окремій частині.

2. Строк виконання вимоги або припису, що оскаржується, продовжується на період розгляду скарги.

На час розгляду скарги на вимогу рішенням керівника або заступника територіального органу проведення інспекційного відвідування зупиняється.

3. Оскарження припису або вимоги в порядку, визначеному частиною першою цієї статті, не позбавляє роботодавця права оскаржити їх у судовому порядку.

РОЗДІЛ IV. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Стаття 316. Види відповідальності за порушення трудового законодавства

1. Особи, винні у порушенні трудового законодавства, несуть кримінальну, адміністративну, матеріальну та іншу відповідальність у випадках, передбачених законом.

2. Роботодавці, винні в порушенні трудового законодавства, несуть відповідальність у виді штрафу, який є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених Законом України “Про особливості регулювання діяльності юридичних осіб окремих організаційно-правових форм у перехідний період та об’єднань юридичних осіб”.

3. Роботодавець може укласти договір страхування відповідальності, передбаченої статтею 317 цього Кодексу, за класом страхування 13, визначеним статтею 4 Закону України “Про страхування”.

Порядок та умови такого страхування затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, за погодженням з Національним банком України.



Стаття 317. Штрафи за порушення трудового законодавства

1. Роботодавці несуть відповідальність у виді штрафу в разі:

1) допуску до роботи з порушенням вимог, визначених частиною четвертою статті 46 цього Кодексу, встановлення працівнику робочого часу неповної тривалості або укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи на умовах повної норми тривалості робочого часу та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

2) вчинення порушення, передбаченого пунктом 1 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення — у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

3) використання примусової праці — у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

4) вчинення порушення, передбаченого пунктом 3 цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення — у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

5) допуску до роботи з порушенням вимог, визначених частиною четвертою статті 46 цього Кодексу, якщо на момент виявлення порушення роботодавцем нараховано та сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, не менше ніж мінімальний, за такого працівника у місяці, який передував місяцю, в якому розпочалося інспекційне відвідування — у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

6) недодержання державних гарантій щодо оплати праці у розмірі, не нижчому за розмір мінімальної заробітної плати — у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

7) порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених трудовим законодавством, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

8) недодержання встановлених частинами першою -п'ятою статті 185 цього Кодексу гарантій та пільг працівникам — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;



9) ненадання відпусток у випадках, визначених законодавством — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

10) ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, відносно фактично виконуваної ним роботи — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;

11) перевищення встановленої цим Кодексом допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати;

12) неінформування представників працівників та/або непроведення з ними консультацій у випадках, визначених цим Кодексом, крім питань безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі — у розмірі однієї мінімальної заробітної плати за кожне порушення;

13) незабезпечення працівників засобами колективного та/або індивідуального захисту у випадках, визначених законом, — у розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, якого не забезпечено цими засобами;

14) настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), причиною настання якого стало використання (експлуатація) робочого обладнання та/або виконання робіт, щодо яких була внесена відповідно до цього Кодексу вимога інспектора праці про вжиття заходів, які підлягають негайному виконанню, та не була виконана — у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника з яким стався нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння);

15) порушення інших вимог трудового законодавства, крім вимог передбачених пунктами 1—14 цієї частини — у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне порушення;

16) порушення або невиконання умов колективного договору — у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне порушення;

17) вчинення порушення, передбаченого пунктами 5 —15 цієї частини повторно протягом року з дня виявлення порушення — у подвійному розмірі штрафів, встановлених пунктами 5 —15 цієї частини;

18) створення роботодавцем перешкод у проведенні інспекційного відвідування/інспектування, крім порушень, зазначених у пунктах 1, 2, 3, 4, 14 цієї частини — у розмірі штрафу, встановленого відповідним пунктом цієї частини щодо питання, яке мало вивчатися під час здійснення інспекційного відвідування/інспектування;

19) створення роботодавцем перешкод у проведенні інспекційного відвідування з питань виявлення порушень, зазначених у пунктах 1, 2, 3, 4,



14 цієї частини — у п'ятдесятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

20) невиконання законних вимог інспектора праці щодо усунення виявленого порушення — у розмірі п'яти мінімальних заробітних плат за кожне порушення.

2. Під час визначення розміру штрафів, зазначених у частині першій цієї статті, застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом на 1 січня календарного року, в якому виявлено порушення трудового законодавства.

3. Для роботодавців під час визначення розмірів штрафів, що накладаються відповідно до пунктів 5, 15, 16 частини першої цієї статті, застосовуються такі понижуючі коефіцієнти:

1) 0,25 — для роботодавців, які на момент вчинення порушення використовують найману працю, у тому числі без укладеного трудового договору, від 1 до 10 працівників;

2) 0,5 — для роботодавців, які на момент вчинення порушення використовують найману працю, у тому числі без укладеного трудового договору, від 10 до 50 працівників;

3) 0,7 — для роботодавців, які на момент вчинення порушення використовують найману працю, у тому числі без укладеного трудового договору, від 50 до 250 працівників.

4. За порушення у сфері безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі роботодавці несуть відповідальність відповідно до цього Кодексу та Закону України "Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі".

5. У разі якщо роботодавець до завершення інспекційного відвідування/інспектування усуває порушення, відповідальність за яке передбачена пунктом 7 частини першої цієї статті, та одночасно виплачує компенсаційні виплати, визначені статтею 160 цього Кодексу, роботодавець звільняється від фінансових санкцій, передбачених цим Кодексом за відповідне порушення.

Ця норма не застосовується у разі повторного встановлення порушення протягом одного року з дня виявлення попереднього порушення, відповідальність за яке передбачена пунктом 7 частини першої цієї статті.

6. Штрафи, зазначені у частині першій цієї статті, накладаються центральним органом з питань нагляду та контролю та/або його територіальними органами у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

7. У разі сплати роботодавцем 50 відсотків розміру штрафу протягом 10 днів з дня вручення постанови про накладення штрафу за порушення вимог трудового законодавства, передбаченого цією статтею, така постанова вважається виконаною.



Постанова про накладення штрафу за порушення вимог трудового законодавства, передбаченого пунктами 1—4 частини першої цієї статті, вважається виконаною у разі сплати роботодавцем протягом 10 днів з дня вручення такої постанови 50 відсотків розміру штрафу, а також нарахування та сплати податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи від розміру середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності за місяць, що передує місяцю виявлення факту такого порушення, але не менше ніж за один місяць.

8. Сплата штрафу не звільняє роботодавця від обов'язку усунути порушення трудового законодавства.

9. Постанова центрального органу з питань нагляду та контролю або його територіального органу є виконавчим документом та має відповідати вимогам до виконавчого документа, встановленим Законом України “Про виконавче провадження”.

РОЗДІЛ V. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОДЕРЖАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Стаття 318. Інформаційно-роз'яснювальні заходи

1. Центральним органом з питань нагляду та контролю забезпечується проведення регулярних інформаційно-роз'яснювальних заходів щодо найбільш ефективних способів додержання трудового законодавства, захисту і запобігання порушенню трудових прав працівників, зокрема шляхом проведення:

- 1) інформаційних відвідувань;
- 2) оцінки стану додержання вимог трудового законодавства;
- 3) моніторингу стану додержання трудових прав домашніх працівників.

2. Для отримання рекомендацій, що стосуються додержання законодавства, контроль за додержанням якого належить до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю, роботодавці, працівники, а також їх представники, інші особи можуть звертатися до центрального органу з питань нагляду та контролю із зверненнями про надання рекомендацій у формі особистих звернень до інспекторів праці під час інспекційних відвідувань.



Стаття 319. Інформаційні відвідування

1. Інформаційні відвідування не є заходом державного контролю.
2. Інформаційні відвідування підлягають обліку у визначеному центральним органом з питань нагляду та контролю порядку.
3. Під час здійснення інформаційних відвідувань може провадитися моніторинг стану оформлення трудових відносин шляхом збору інформації, доступ до якої не заборонений законом.
4. За результатами інформаційного відвідування інспектор праці може надавати роботодавцю та працівникам письмові рекомендації та інформаційні матеріали з питань додержання законодавства, контроль за додержанням якого належить до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю.
5. Інформаційні матеріали можуть включати роз'яснення щодо прав та обов'язків сторін трудових відносин, рекомендації щодо безпеки та охорони здоров'я на робочому місці та інші питання, що стосуються трудового законодавства.

Стаття 320. Оцінка стану додержання вимог трудового законодавства

1. Інспектор праці за письмовою заявою роботодавця може проводити оцінку стану додержання вимог законодавства, контроль за додержанням якого належить до завдань центрального органу з питань нагляду та контролю, у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.
2. Рішення про проведення оцінки приймається керівником або заступником територіального органу центрального органу з питань нагляду та контролю чи уповноваженою керівником особою з урахуванням завантаженості та пріоритетних завдань інспекторів праці.
- Про прийняте рішення роботодавець повідомляється не пізніше п'яти робочих днів з дня отримання письмової заяви.
3. За результатами оцінки складається висновок, до якого, у разі виявлення порушень, вносяться рекомендації щодо їх усунення.

Стаття 321. Моніторинг стану додержання трудових прав домашніх працівників

Інспектори праці мають право проводити в домогосподарстві роз'яснювальну роботу про найбільш ефективні способи додержання трудового законодавства моніторингу стану його додержання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин.



На запит інспектора праці фізична особа зобов'язана надавати інформацію з питань, пов'язаних з виконанням фізичними особами робіт з обслуговування домогосподарства.

У разі наявності обґрунтованих даних щодо використання домогосподарством праці інших фізичних осіб інспекторам праці має бути забезпечено можливість проведення конфіденційної розмови з такими особами, які виконують роботу, пов'язану з обслуговуванням домогосподарства.

Стаття 322. Громадський контроль

1. Громадський контроль — це діяльність, яку представники працівників провадять в межах визначених законом повноважень з метою забезпечення додержання роботодавцями вимог трудового законодавства, захисту трудових прав та інтересів працівників, а також сприяння усуненню виявлених порушень.

2. У разі виявлення у процесі громадського контролю ознак порушень трудового законодавства представники працівників інформують відповідний територіальний орган центрального органу з питань нагляду та контролю для прийняття рішення щодо необхідності проведення інспекційного відвідування/інспектування або інформації про найефективніші способи додержання трудового законодавства.

ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Кодекс набирає чинності через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 “Про введення воєнного стану в Україні”, затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-ІХ “Про затвердження Указу Президента України “Про введення воєнного стану в Україні”, крім частини четвертої статті 157 та частини п'ятої статті 161 цього Кодексу, які набирають чинності з урахуванням порядку, визначеного цим пунктом, але не раніше 1 січня наступного року за роком, в якому будуть досягнуті показники, встановлені підпунктами 1 і 2 пункту 2 цього розділу.

Пункт 7 частини першої статті 29 і пункт 6 частини першої статті 30 цього Кодексу набирають чинності після ухвалення закону про обов'язкове медичне страхування.

2. До набрання чинності частиною четвертою статті 157 та частиною п'ятою статті 161 цього Кодексу:

1) мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі, не меншому 40 відсотків розміру середньомісячної заробітної плати за видами



економічної діяльності за січень — червень року, що передує року, на який встановлюється розмір мінімальної заробітної плати, з подальшим збільшенням щороку (на 1 січня календарного року) такого співвідношення на 2 відсотки до досягнення 50 відсотків розміру середньомісячної заробітної плати;

2) мінімальний розмір ставки (окладу) в тарифній системі оплати праці або інша мінімальна базова величина в інших системах оплати праці встановлюється у розмірі не меншому 40 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону, з подальшим збільшенням щороку (на 1 січня календарного року) зазначеного розміру на 4 відсотки до досягнення 100 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.

Положення частини шостої статті 157 цього Кодексу втрачають чинність після досягнення мінімальним розміром ставки (окладу) в тарифній системі оплати праці або іншою мінімальною базовою величиною в інших системах оплати праці 100 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої відповідно до закону.

3. Положення цього Кодексу застосовуються до трудових відносин, що виникли після дня набрання ним чинності.

Дія цього Кодексу поширюється на відносини, що виникли до дня набрання ним чинності та продовжують існувати на день набрання ним чинності.

4. Невикористані відпустки чи їх частини, право на які працівники набули до дня набрання чинності цим Кодексом, надаються (компенсуються) працівникам у порядку, визначеному законодавством, що діяло до дня набрання чинності цим Кодексом.

5. Установити, що з дня набрання чинності цим Кодексом раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються строковими трудовими договорами та продовжують діяти до завершення строку, на який їх було укладено, або до моменту їх припинення. Дострокове припинення таких строкових трудових договорів можливе лише з підстав, визначених цим Кодексом.

6. Сторони трудових відносин, що виникли до дня набрання чинності цим Кодексом і не оформлені трудовим договором у письмовій формі, зобов'язані оформити їх відповідно до вимог статті 46 цього Кодексу на умовах, що діють на день такого оформлення, протягом року (для юридичних осіб-роботодавців, де працюють понад 1000 працівників, — протягом двох років) з дня набрання чинності цим Кодексом. При цьому у трудовому договорі зазначається, що ним оформлені трудові відносини, що виникли з дати прийняття працівника на роботу цим роботодавцем.

7. Враховуючи потреби ринку праці щодо вдосконалення національної системи кваліфікацій, до прийняття та набрання чинності Закону України



щодо функціонування національної системи кваліфікацій діє перехідний період під час якого застосовуються такі положення:

1) професія (рід занять) — це вид трудової діяльності або їх сукупність, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації особи та передбачають наявність певних компетентностей, необхідних для виконання трудових дій;

професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) — це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом;

часткова професійна кваліфікація — це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом.

Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Єдиний реєстр кваліфікацій — Класифікатор професій — це автоматизована система класифікації, збирання, верифікації, обробки, зберігання та захисту інформації про кваліфікації, професії (види занять).

Національне агентство кваліфікацій забезпечує створення і ведення Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій.

Порядок створення, внесення змін та ведення Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Назва професійної кваліфікації, що відсутня в Єдиному реєстрі кваліфікацій — Класифікаторі професій, визначається та затверджується розробником професійного стандарту та після його затвердження автоматично вноситься Національним агентством кваліфікацій до зазначеного реєстру.

Володільцем Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій та виключних майнових прав на програмне забезпечення Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій є держава.

Держателем та адміністратором Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій від імені держави є Національне агентство кваліфікацій.



Держатель Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій є володільцем реєстрових даних, які містяться в ньому.

Доступ до реєстрових даних Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій є відкритим та безоплатним.

Єдиний реєстр кваліфікацій — Класифікатор професій забезпечує обмін аналітичними, агрегованими даними, а також електронну інформаційну взаємодію з Єдиною державною електронною базою з питань освіти, Єдиною інформаційно-аналітичною системою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, Реєстром застрахованих осіб, Єдиним порталом вакансій EURES (Європейської мережі служб зайнятості), інформаційною системою органів державної статистики, інформаційно-комунікаційними системами Пенсійного фонду України.

Дані в Єдиному реєстрі кваліфікацій — Класифікаторі професій формуються з урахуванням міжнародної стандартної класифікації видів занять (International Standard Classification of Occupations — ISCO).

2) професійний стандарт — це затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, державними органами, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами.

Професійні стандарти затверджуються їх розробниками.

У разі коли розробником не є галузева рада з питань розроблення професійних стандартів, професійний стандарт затверджується після погодження з репрезентативним всеукраїнським об'єднанням професійних спілок на галузевому рівні.

Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

Вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників визначаються професійними стандартами. За відсутності професійних стандартів такі вимоги можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками.

Методичні рекомендації щодо розроблення професійних стандартів розробляються Національним агентством кваліфікацій та оприлюднюються на його офіційному веб-сайті.

3) працівнику, який успішно закінчив виробниче навчання, у тому числі на підставі учнівського трудового договору, пройшов підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця, присвоюється кваліфікація відповідно



до реєстрових даних з Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій і у разі наявності вакансії надаються пропозиції роботи для працевлаштування відповідно до набутої ним професійної кваліфікації/часткової професійної кваліфікації.

8. Установити, що до дня створення (включаючи введення в експлуатацію) Єдиного реєстру кваліфікацій Класифікатора професій:

1) ведення Класифікатора професій здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері економічного розвитку;

2) ведення Реєстру кваліфікацій здійснюється Національним агентством кваліфікацій.

3) ведення довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників здійснюється Національним агентством кваліфікацій відповідно до порядку, затвердженого рішенням Національного агентства кваліфікацій.

9. Установити, що до дня створення професійних стандартів діє перехідний період, під час якого можуть використовуватися кваліфікаційні характеристики, що містяться у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників.

10. Відпустки без збереження заробітної плати, надані відповідно до пункту 3 частини першої статті 25 Закону України “Про відпустки” (у разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня, — не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію “дитина з інвалідністю підгрупи А” або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги — до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку) зберігаються для тих працівників, які вже перебувають у таких відпустках на день набрання чинності цим Кодексом.

11. Встановити, що на працівників, які не є членами профспілок, що уклали колективний договір з роботодавцем, положення діючих на дату набрання чинності цим Кодексом колективних договорів поширюються до моменту укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність з цим Кодексом, але не більш ніж протягом одного року з дня набрання чинності цим Кодексом.

Встановити, що положення чинних на дату набрання чинності цим Кодексом колективних договорів діють до укладення нових або приведення



діючих колективних договорів у відповідність з положеннями цього Кодексу.

12. Визнати такими, що втратили чинність:

1) Кодекс законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375);

2) Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки “Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР” (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., № 50, ст. 375);

3) Закон України “Про колективні договори і угоди” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 361 із наступними змінами);

4) постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про колективні договори і угоди” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 36, ст. 362);

5) Закон України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121 із наступними змінами);

6) постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 122);

7) Закон України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22 ст. 173 із наступними змінами);

8) постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 174);

9) постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію статей 10, 33, 34 Закону України “Про оплату праці” та встановлення мінімального розміру пенсії за віком” (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 9, ст. 45);

10) Закон України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами);

11) постанову Верховної Ради України “Про порядок введення в дію Закону України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 5);

12) Постанову Верховної Ради України “Про введення в дію частини другої статті 9 Закону України “Про оплату праці” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 12, ст. 106);



13) Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 34, ст. 227);

14) Закон України “Про колективні угоди та договори” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 60, ст. 194).

13. Внести зміни до таких законодавчих актів України:

1) у Кодексі торговельного мореплавства України (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 47—52, ст. 349):

у статті 54 слова “генеральними та галузевими тарифними угодами, колективними і трудовими договорами (контрактами)” замінити словами “колективними угодами, колективними договорами і трудовими договорами (строковими трудовими договорами)”;

у статті 55 слова “(контракту)”, “контракті” у всіх відмінках замінити словами “строкового трудового договору” у відповідному відмінку;

у частині третій статті 65 слова “законодавством України про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

2) у тексті Кримінально-виконавчого кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 3—4, ст. 21) слова “законодавством про працю” у всіх відмінках замінити словами “трудовим законодавством” у відповідному відмінку, а слова “, неробочі” та “та неробочі” виключити;

3) у частині першій статті 53 Повітряного кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 48—49, ст. 536) слова “законодавством України про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

4) у Кодексі цивільного захисту України (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 34—35, ст. 458):

у частині другій статті 55 слово “(контрактах)” замінити словами “(строкових трудових договорах)”;

у частині п’ятій статті 99 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”, слово “(контрактами)” замінити словами “(строковими трудовими договорами)”;

у частині першій статті 116 слова “, працівникам професійних аварійно-рятувальних служб” виключити;

у першому реченні частини шістнадцятої статті 129 слова “Закону України “Про відпустки” замінити словами “Трудового кодексу України”;

5) У Цивільному процесуальному кодексі України (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 48, ст. 436):

1) статтю 4 після частини четвертої доповнити частиною п’ятою такого змісту:

“5. Угода сторін про передачу колективного трудового спору на розгляд трудового арбітражу допускається. До трудового арбітражу за



угодою сторін може бути переданий будь-який колективний трудовий спір про права. Рішення трудового арбітражу може бути оскаржено в порядку, передбаченому цим Кодексом та Трудовим кодексом України.”.

У зв'язку з цим частину п'яту вважати частиною шостою;

2) частину восьму статті 19 викласти в такій редакції:

“8. Суди розглядають справи про оскарження рішень трудових арбітражів, третейських судів, про видачу виконавчих листів на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів, про оспорювання рішень міжнародного комерційного арбітражу, а також про визнання та надання дозволу на виконання рішень міжнародного комерційного арбітражу, іноземного суду.”;

3) частину другу статті 23 викласти в такій редакції:

“2. справи щодо оскарження рішень трудових арбітражів, третейських судів, оспорювання рішень міжнародних комерційних арбітражів, про видачу виконавчих листів на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів розглядаються апеляційними судами як судами першої інстанції за місцем розгляду спору трудовим арбітражем, за місцем розгляду справи третейським судом (за місцезнаходженням арбітражу)”;

4) статтю 42 доповнити частиною шостою такого змісту:

“6. У справах про оскарження рішення трудового арбітражу та про видачу виконавчого документа на примусове виконання рішення трудового арбітражу учасниками справи є сторони колективного трудового спору (їх представники), що розглядався в порядку трудового арбітражу.”;

5) у частинах третій та четвертій статті 58 слово “(контракту)” замінити словами “(строкового трудового договору)”;

6) частину восьму статті 82 після слова “рішенням” доповнити словами “трудового арбітражу,”;

7) у частині третій статті 124 слова “чи інший неробочий” виключити;

8) частину першу статті 186 після пункту 4 доповнити пунктом 5 такого змісту:

“5) є рішення трудового арбітражу (крім трудового арбітражу, що проводиться в обов'язковому порядку), прийняте в межах його компетенції, щодо спору між тими самими сторонами, про той самий предмет і з тих самих підстав, за винятком випадків, коли суд відмовив у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу або скасував рішення трудового арбітражу.”.

У зв'язку з цим пункти 5 і 6 вважати відповідно пунктами 6 і 7;



9) у частині першій статті 353:

пункти 37—38 після слів “скасування рішення” доповнити словами “трудового арбітражу,”;

пункт 39 після слів “примусове виконання рішення” доповнити словами “трудового арбітражу,”;

10) назву розділу VIII викласти в такій редакції:

“Розділ VIII
ПРОВАДЖЕННЯ У СПРАВАХ ПРО ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ
ТРУДОВИХ АРБІТРАЖІВ, ТРЕТЕЙСЬКИХ СУДІВ, ОСПОРЮВАННЯ
РІШЕНЬ МІЖНАРОДНИХ КОМЕРЦІЙНИХ АРБІТРАЖІВ”;

11) статті 454—457 викласти в такій редакції:

“Стаття 454. Оскарження рішення трудового арбітражу, третейського суду, оспорювання рішення міжнародного комерційного арбітражу

1. Сторони колективного трудового спору про права мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення трудового арбітражу.

Сторони, треті особи, а також особи, які не брали участі у справі, у разі якщо третейський суд вирішив питання про їх права та обов’язки, мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення третейського суду.

Сторони мають право звернутися до суду із заявою про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу.

2. Рішення міжнародного комерційного арбітражу може бути оспорено в порядку, передбаченому цим розділом, якщо місце арбітражу знаходиться на території України.

3. Заява про скасування рішення трудового арбітражу подається до апеляційного суду за місцем розгляду спору трудовим арбітражем.

4. Заява про скасування рішення третейського суду подається до апеляційного суду за місцем розгляду справи третейським судом.

5. Заява про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу подається до апеляційного загального суду за місцезнаходженням арбітражу.

6. Заява про скасування рішення трудового арбітражу подається протягом одного місяця з дня винесення ним рішення.

7. Заява про скасування рішення третейського суду подається протягом 90 днів:

1) з дня прийняття рішення третейським судом;



2) особами, які не брали участі у справі, у разі коли третейський суд вирішив питання про їхні права та обов'язки, — з дня, коли вони дізналися або могли дізнатися про прийняття рішення третейським судом.

8. Заява про скасування рішення міжнародного комерційного арбітражу не може бути подана після закінчення трьох місяців, рахуючи з дня, коли сторона, що заявляє це клопотання, отримала арбітражне рішення, а у разі подання такою стороною клопотання до міжнародного комерційного арбітражу про виправлення або роз'яснення рішення чи ухвалення додаткового рішення — з дня винесення міжнародним комерційним арбітражем рішення з цього прохання.

9. Суд постановляє ухвалу про відмову у відкритті провадження у справі з підстав, передбачених пунктами 1—3 і 6 частини першої статті 186 цього Кодексу, а також у разі коли рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу оскаржено (оспоровано) з підстав, не передбачених законом або міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

Стаття 455. Форма і зміст заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу

1. Заява про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу подається у письмовій формі і підписується особою, яка його оскаржує.

2. У заяві мають бути зазначені:

1) найменування суду, до якого подається заява;

2) повне найменування (для юридичних осіб) або прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності) (для фізичних осіб) заявника, його місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання (перебування) (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію (за наявності) та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку у паспорті), номери телефонів та адреси електронної пошти, якщо такі є;

3) прізвища, власні імена та по батькові (за наявності) (для фізичних осіб), повне найменування (для юридичних осіб) учасників трудового арбітражу, третейського розгляду, їх місце проживання (перебування);



4) найменування (за наявності) та склад трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, який прийняв рішення;

5) відомості про рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, яке оскаржується (оспорюється), а саме: номер справи (за наявності), дата і місце прийняття рішення, предмет спору, зміст резолютивної частини рішення, арбітражні правила (регламент), згідно з якими було вирішено справу;

6) дата отримання особою, яка звертається із заявою, рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, яке оскаржується (оспорюється);

7) підстава для оскарження (оспорювання) і скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу;

8) зміст вимоги особи, яка подає заяву;

9) перелік документів та інших матеріалів, що додаються до заяви.

3. У заяві можуть бути зазначені також інші відомості, якщо вони мають значення для розгляду цієї заяви (номери телефонів, факсів, адреса електронної пошти сторін та третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу тощо).

4. До заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу, третейського суду, оригінал належним чином засвідченого рішення міжнародного комерційного арбітражу або належним чином засвідчені їх копії. Копія рішення постійно діючого третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, який знаходиться на території України, може також засвідчуватися головою постійно діючого третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, а копія рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу для вирішення конкретного спору має бути нотаріально засвідчена;

2) оригінал арбітражного договору, третейської чи арбітражної угоди або належним чином засвідчена їх копія;

3) документи, подані на обґрунтування підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу;

4) документ, що підтверджує сплату судового збору;

5) довіреність або інший документ, що посвідчує повноваження особи на подання заяви;



6) копії заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу та доданих до неї документів відповідно до кількості учасників судового розгляду;

7) переклад документів, засвідчених відповідно до законодавства, або підпис перекладача на документах, перелічених у пунктах 1—3 цієї частини українською мовою або мовою, передбаченою міжнародним договором України, якщо вони викладені іншою мовою.

5. До заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, поданої без додержання вимог, визначених у цій статті, застосовуються положення статті 185 цього Кодексу.

6. У разі подання заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу в електронній формі документи, зазначені в пунктах 1 і 2 частини четвертої цієї статті, можуть подаватися в копіях, проте заявник повинен надати такі документи до суду до початку судового розгляду такої заяви. У разі неподання зазначених документів заява повертається, про що судом постановляється відповідна ухвала.

Стаття 456. Відкриття провадження у справі. Підготовка справи до розгляду

1. Суд за відсутності підстав для відмови у відкритті провадження у справі або повернення заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу не пізніше п'яти днів з дня надходження такої заяви відкриває провадження у справі та пропонує учасникам справи подати свої заперечення (пояснення) з приводу поданої заяви та докази, на яких такі заперечення (пояснення) ґрунтуються, та визначає строк для подання таких заперечень (пояснень) і доказів.

2. Суд до початку розгляду справи за клопотанням будь-кого з учасників судового розгляду або з власної ініціативи може запитати у трудового арбітражу, третейського суду або міжнародного комерційного арбітражу необхідні матеріали справи, що стосуються підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду або міжнародного комерційного арбітражу. Витребувані матеріали направляються до суду протягом п'яти днів з дня надходження такої вимоги.

Стаття 457. Судовий розгляд справи

1. Справа про оскарження рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу розглядається суддею одноособово протягом 30 днів з дня надходження до суду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, в судовому засіданні з повідомленням сторін.



2. Неявка осіб, належним чином повідомлених про дату, час і місце розгляду справи, не перешкоджає розгляду справи.

3. При розгляді справи в судовому засіданні суд встановлює наявність або відсутність підстав для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

4. Суд не обмежений доводами заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, якщо під час розгляду справи буде встановлено підстави для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, визначені статтями 458, 458¹, частиною другою статті 459 цього Кодексу.

5. Справа розглядається судом за правилами, встановленими для розгляду справи судом першої інстанції у порядку спрощеного позовного провадження, з особливостями, встановленими цим розділом.

6. За наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу суд має право:

1) постановити ухвалу про відмову у задоволенні заяви і залишення рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу без змін;

2) постановити ухвалу про повне або часткове скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

7. За клопотанням однієї із сторін трудового арбітражу, третейського або арбітражного розгляду суд, у разі визнання такого клопотання обґрунтованим, може зупинити провадження у справі на встановлений ним строк з тим, щоб надати трудовому арбітражу, третейському суду, міжнародному комерційному арбітражу можливість відновити трудовий арбітраж, третейський, арбітражний розгляд, або вчинити інші дії, які на розсуд трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу можуть усунути підстави для скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.

Провадження у справі відновлюється ухвалою суду за заявою сторони трудового арбітражу, третейського, арбітражного розгляду або з ініціативи суду після надходження до суду відомостей про результати виконання ухвали про зупинення провадження трудовим арбітражем, третейським судом, міжнародним комерційним арбітражем, а в разі відсутності таких відомостей — після спливу строку, встановленого судом на їх подання.

8. До постановлення ухвали за наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного



комерційного арбітражу будь-яка сторона має право в установлені законом порядку та строки звернутися до цього ж суду із заявою про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання цього ж рішення та просити розглянути її спільно із заявою про скасування цього рішення в одному провадженні.

До заяви про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання рішення застосовуються загальні вимоги, передбачені статтями 476, 484, 484¹ цього Кодексу.

Про спільний розгляд таких заяв та об'єднання їх в одне провадження суд постановляє ухвалу в день надходження до суду заяви про видачу виконавчого листа (надання дозволу) на виконання рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, а якщо це неможливо — не пізніше наступного дня.

9. Після розгляду судом заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу відповідні матеріали справи підлягають поверненню до трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, якщо суд витребував такі матеріали з трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу.”;

15) розділ VIII доповнити новою статтею 458¹ такого змісту:

“Стаття 458¹. Підстави для скасування рішення трудового арбітражу

1. Рішення трудового арбітражу (крім трудового арбітражу, що проводиться в обов'язковому порядку) може бути скасовано лише у випадках, передбачених цією статтею.

2. Рішення трудового арбітражу може бути скасовано у разі, якщо:

1) колективний трудовий спір, щодо якого прийнято рішення трудового арбітражу, не підвідомчий трудовому арбітражу відповідно до закону;

2) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, які виходять за межі арбітражного договору. Якщо рішенням трудового арбітражу вирішено питання, які виходять за межі арбітражного договору, скасовується лише та частина рішення, що стосується питань, які виходять за межі арбітражного договору;

3) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам статей 241 і 242 Трудового кодексу України.

3. Скасування судом рішення трудового арбітражу не позбавляє сторони колективного трудового спору права повторно звернутися до трудового арбітражу, крім випадків, передбачених законом.

4. Рішення трудового арбітражу, що проводиться в обов'язковому порядку може бути скасоване повністю або частково за наслідком розгляду спору по суті.”;



16) статтю 460 викласти в такій редакції:

“Стаття 460. Ухвала суду у справі про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу

1. За наслідками розгляду справи про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу суд постановляє ухвалу за правилами, встановленими цим Кодексом для ухвалення рішення.

2. В ухвалі суду мають бути також зазначені:

1) відомості про рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, що оскаржується (оспорюється), місце його прийняття;

2) найменування і склад трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу, що прийняв рішення, яке оскаржується;

3) імена (найменування) сторін колективного трудового спору, що вирішувався трудовим арбітражем, третейського (арбітражного) спору;

4) вказівка про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу повністю або частково чи про відмову в задоволенні вимог заявника повністю або частково.

3. Ухвала суду про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або про відмову в його скасуванні може бути оскаржена в апеляційному порядку, передбаченому для оскарження рішень суду.

4. Ухвала суду за наслідками розгляду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, третейського суду, міжнародного комерційного арбітражу або про відмову в його скасуванні, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження.

5. У разі подання апеляційної скарги ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.”;

17) назву розділу IX викласти в такій редакції:

“Розділ IX

ВИЗНАННЯ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ІНОЗЕМНИХ СУДІВ,
МІЖНАРОДНИХ КОМЕРЦІЙНИХ АРБІТРАЖІВ В УКРАЇНІ, НАДАННЯ
ДОЗВОЛУ НА ПРИМУСОВЕ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ТРУДОВИХ
АРБІТРАЖІВ, ТРЕТЕЙСЬКИХ СУДІВ”;

18) назву глави 4 розділу IX викласти в такій редакції:

“Глава 4. Провадження у справах про надання дозволу на примусове виконання рішень трудових арбітражів, третейських судів”;



19) главу 4 розділу IX доповнити статтями 483¹, 484¹, 485¹, 486¹ і 487¹ такого змісту:

“Стаття 483¹. Видача виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Питання видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу розглядається судом за заявою сторони колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення трудового арбітражу.

2. Заява про видачу виконавчого листа про примусове виконання рішення трудового арбітражу подається до апеляційного суду за місцем проведення трудового арбітражу протягом шести місяців з дня прийняття рішення трудовим арбітражем.

3. Заява, подана після закінчення строку, встановленого частиною другою цієї статті, залишається без розгляду. Суд за клопотанням заявника може поновити пропущений строк на подання заяви про видачу виконавчого листа про примусове виконання рішення трудового арбітражу, якщо визнає причини його пропуску поважними.”;

“Стаття 484¹. Форма і зміст заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу подається у письмовій формі і має бути підписана уповноваженою особою сторони колективного трудового спору, на користь якої прийнято рішення трудового арбітражу.

2. У заяві про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу мають бути зазначені:

- 1) найменування суду, до якого подається заява;
- 2) найменування і склад трудового арбітражу, який прийняв рішення, за яким має бути виданий виконавчий лист;
- 3) повне найменування (для юридичних осіб) або прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності) (для фізичних осіб) учасників трудового арбітражу, їх місцезнаходження (для юридичних осіб) або місце проживання (перебування) (для фізичних осіб), поштовий індекс, ідентифікаційний код юридичної особи в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію (за наявності) та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку у паспорті), відомі номери телефонів та адреси електронної пошти;
- 4) дата і місце прийняття рішення трудовим арбітражем;



5) дата отримання рішення трудового арбітражу стороною колективного трудового спору, яка звернулася із заявою;

6) вимога заявника про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу.

У заяві можуть бути зазначені й інші відомості, якщо вони мають значення для розгляду цієї заяви (номери телефонів, факсів, адреса електронної пошти сторін тощо).

3. До заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу додаються:

1) оригінал рішення трудового арбітражу або належним чином засвідчена його копія. Копія рішення трудового арбітражу має бути нотаріально засвідчена;

2) оригінал арбітражного договору або його копія, вірність якої засвідчена нотаріально;

3) документ, що підтверджує сплату судового збору;

4) копія заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу відповідно до кількості учасників судового розгляду;

5) довіреність або інший документ, що підтверджує повноваження особи на підписання заяви.

4. До заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, поданої без додержання вимог, визначених у цій статті, а також у разі несплати суми судового збору застосовуються положення статті 185 цього Кодексу.

5. У разі подання заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу в електронній формі документи, зазначені в пунктах 1, 2 частини третьої цієї статті, можуть подаватися в копіях, проте заявник повинен надати такі документи до суду до початку судового розгляду вказаної заяви. У разі неподання зазначених документів заява повертається без розгляду, про що судом постановляється відповідна ухвала.”;

“Стаття 485¹. Порядок розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу розглядається суддею одноособово протягом 15 днів з дня її надходження до суду в судовому засіданні з повідомленням сторін. Неявка сторін чи однієї із сторін, належним чином повідомлених про дату, час і місце розгляду справи, не перешкоджає судовому розгляду заяви.

2. При розгляді заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу за клопотанням однієї із сторін суд



виребовує справу у Національної служби посередництва і примирення, в якій вона зберігається. Справа має бути направлена до суду протягом п'яти днів від дня надходження вимоги. У такому разі строк розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу продовжується до 30 днів з дня її надходження до суду.

3. При розгляді справи в судовому засіданні суд встановлює наявність чи відсутність підстав для відмови у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, передбачених статтею 486¹ цього Кодексу.

4. Якщо до суду надійшла заява про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, а в його провадженні чи в провадженні іншого суду є заява про оскарження і скасування цього рішення трудового арбітражу, суд на підставі пункту 6 частини першої статті 251 цього Кодексу зупиняє провадження по заяві про видачу виконавчого листа до набрання законної сили ухвалою суду, якою відмовлено в задоволенні заяви про скасування оскарженого рішення трудового арбітражу.

5. До постановлення ухвали по суті поданої заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу будь-яка сторона колективного трудового спору в установлені законом порядку та строки має право звернутися до суду із заявою про скасування цього ж рішення та просити розглянути його спільно із заявою про надання дозволу на виконання цього рішення в одному провадженні.

Про спільний розгляд заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу і заяви про його скасування та об'єднання їх в одне провадження суд постановляє ухвалу в день надходження до суду заяви про скасування рішення трудового арбітражу, а якщо це неможливо — не пізніше наступного дня.

До заяви про скасування рішення трудового арбітражу застосовуються загальні положення, передбачені статтями 454, 455 цього Кодексу.”;

“Стаття 486¹. Підстави для відмови у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу

1. Суд відмовляє у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу, якщо:

1) на день ухвалення рішення за заявою про видачу виконавчого листа рішення трудового арбітражу скасовано судом;

2) справа, у якій прийнято рішення трудовим арбітражем, не підвідомча трудовому арбітражу відповідно до закону;

3) пропущено встановлений строк для звернення за видачею виконавчого листа, а причини його пропуску не визнані судом поважними;



4) рішенням трудового арбітражу вирішено питання, які виходять за межі арбітражного договору;

6) склад трудового арбітражу, яким прийнято рішення, не відповідав вимогам закону.”;

“Стаття 487¹. Ухвала суду про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу або про відмову у його видачі

1. За результатами розгляду заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу суд постановляє ухвалу про видачу виконавчого листа або про відмову у видачі виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу за правилами, встановленими цим Кодексом для ухвалення рішення.

2. В ухвалі суду мають бути також зазначені:

1) найменування і склад трудового арбітражу, який прийняв рішення;

2) прізвища, власні імена та по батькові (за наявності) (найменування) сторін колективного трудового спору, який вирішувався трудовим арбітражем;

3) дані про рішення трудового арбітражу, за яким заявник просить видати виконавчий лист;

4) вказівка про видачу виконавчого листа або про відмову в його видачі.

3. Ухвала суду про відмову у видачі виконавчого листа може бути оскаржена сторонами в апеляційному порядку, встановленому для оскарження рішення суду першої інстанції.

4. Ухвала суду за наслідками розгляду заяви про видачу виконавчого листа, якщо вона не була оскаржена в апеляційному порядку, набирає законної сили після закінчення строку на апеляційне оскарження.

У разі подання апеляційної скарги ухвала суду набирає законної сили після розгляду справи судом апеляційної інстанції.

5. Ухвала про видачу виконавчого листа направляється сторонам колективного трудового спору протягом п'яти днів з дня її постановлення.

6. Виконавчий лист вноситься до Єдиного державного реєстру виконавчих документів не пізніше наступного дня з дня його видання у порядку, встановленому Положенням про Єдиний державний реєстр виконавчих документів.

7. Після розгляду судом заяви про видачу виконавчого листа на примусове виконання рішення трудового арбітражу справа підлягає поверненню до Національної служби посередництва і примирення.”;



6) у Кодексі адміністративного судочинства України (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 48, ст. 446):

у частинах третій та четвертій статті 55 слово “(контракту)” замінити словами “(строкового трудового договору)”;

у частині шостій статті 120 слова “чи інший неробочий” виключити;

7) у Господарському процесуальному кодексі (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 48, ст. 436):

у частинах третій та четвертій статті 56 слово “(контракту)” замінити словами “строкового трудового договору”;

у частині четвертій статті 116 слова “, святковий чи інший неробочий день” замінити словами “чи святковий день”;

8) в абзаці третьому частини першої статті 5 Виборчого кодексу України (Відомості Верховної Ради України, 2020 р., № 7—9, ст. 48) слова “, визначений неробочим відповідно до трудового законодавства” виключити;

9) у статті 24 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні” (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991 р., № 21, ст. 252 із наступними змінами) слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

10) у частині першій статті 26 Закону України “Про свободу совісті та релігійні організації” (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991 р., № 25, ст. 283) слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

11) у Законі України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 15, ст. 190 із наступними змінами):

у пункті 6 статті 10 слова “та неробочі” виключити;

у статті 10¹:

у пункті 1 слова “та неробочі” виключити;

в абзаці другому пункту 2 слова “у відпустці по догляду за дитиною” замінити словами “у неоплачуваній відпустці для догляду за дитиною”;

абзаци перший та другий пункту 8 викласти в такій редакції:

“8. Військовослужбовцям, крім військовослужбовців, які проходять базову військову службу, додаткові відпустки у зв’язку з навчанням, дослідницькі відпустки та відпустки, пов’язані з народженням та вихованням дитини (дітей), надаються відповідно до Трудового кодексу України. Інші додаткові відпустки надаються їм на підставах та в порядку, визначених відповідними законами України.



У разі коли Трудовим кодексом України або іншими законами України передбачено надання додаткових відпусток без збереження заробітної плати, такі відпустки військовослужбовцям надаються без збереження грошового забезпечення.”;

в абзаці третьому пункту 14 та пункті 22 слова і цифри “статтею 16² Закону України “Про відпустки” замінити словами і цифрами “пунктом 12 частини першої статті 12 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”;

у пункті 17 слова та цифри “статтею 19¹ Закону України “Про відпустки” замінити словами та цифрами “статтею 148 Трудового кодексу України”;

12) у Законі України “Про колективне сільськогосподарське підприємство” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 20, ст. 272 із наступними змінами):

у частині першій статті 19 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у тексті Закону слово “контрактом” замінити словами “строковим трудовим договором”;

13) у Законі України “Про Службу безпеки України” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 27, ст. 382):

у частині першій статті 21 слова “законодавством України про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у частині четвертій статті 27 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудоного законодавства”;

14) в абзаці першому частини другої статті 14 Закону України “Про споживчу кооперацію” (Відомості Верховної Ради України, 1992 р., № 30, ст. 414) слово “контрактами” замінити словами “строковими трудовими договорами”;

15) у частині першій статті 21 Закону України “Про попереднє ув’язнення” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 35, ст. 360 із наступними змінами) слова “трудовими угодами” замінити словами “трудовими договорами”;

16) в абзаці четвертому частини першої статті 64 Закону України “Про нотаріат” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 39, ст. 383) слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

17) в абзаці другому пункту 13 частини першої статті 13 Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 45, ст. 425) слова



“законодавства України про працю і” замінити словами “трудового законодавства та законодавства про”;

18) в абзаці першому частини другої статті 18 Закону України “Про Антимонопольний комітет України” (Відомості Верховної Ради України, 1993 р., № 50, ст. 472 із наступними змінами) слова “законодавством про працю та” замінити словами “трудовим законодавством та законодавством”;

19) у статті 12 Закону України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 4, ст. 18):

у назві статті слова “договорів про працю (контрактів, угод)” замінити словами “трудових договорів (строкових трудових договорів)”;

у частині першій слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”, слова “договорів про працю (контрактів, угод)” — словами “трудових договорів (строкових трудових договорів)”;

20) у тексті Закону України “Про охорону прав на промислові зразки” (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 7, ст. 34) слово “(контрактом)” замінити словами “(строковим трудовим договором)”;

21) у Законі України “Про транспорт” (Відомості Верховної Ради України, 1994 р., № 51, ст. 446; 2023 р., № 28, ст. 95):

у частині першій статті 17 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

статтю 18 виключити;

22) частину третю статті 35 Закону України “Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 12, ст. 81) виключити;

23) в абзаці сьомому частини десятої статті 7² і частині шостій статті 26 Закону України “Про музеї та музейну справу” (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 25, ст. 191) слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

24) у статті 15 Закону України “Про залізничний транспорт” (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 40, ст. 183 із наступними змінами):

у частині першій:

слова “Кодексу законів про працю України” замінити словами “Трудового кодексу України”;

слова “законодавства України про працю” замінити словами “трудового законодавства”;



частину третю викласти в такій редакції:

“Із працівниками залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, укладається строковий трудовий договір. Перелік категорій працівників залізничного транспорту, з якими укладається строковий трудовий договір, затверджується Кабінетом Міністрів України.”;

25) у Законі України “Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків” (Відомості Верховної Ради України, 1996 р., № 51, ст. 292 із наступними змінами):

в абзаці четвертому частини першої, частині третій статті 11 та абзаці третьому частини десятої статті 39 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

частину четверту статті 11 викласти в такій редакції:

“4. Комісія як колегіальний орган визначає перелік посад працівників Комісії, з якими укладається строковий трудовий договір відповідно до статті 56 Трудового кодексу України.”;

26) у Законі України “Про місцеве самоврядування в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 24, ст. 170 із наступними змінами):

у частині другій статті 17 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

у статті 34:

у підпункті 5 пункту “а” частини першої слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

у пункті 1 частині третьої слова “законодавства про працю та зайнятість населення” замінити словами “трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення”;

в абзаці третьому пункту 12 частини восьмої статті 60² слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

27) у частині третій статті 14 Закону України “Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 50, ст. 302) слова “галузевими та регіональними угодами з профспілками, колективними договорами” замінити словами “колективними угодами, колективними договорами”;

28) у статті 16 Закону України “Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб” (Відомості Верховної Ради України, 1998 р., № 35, ст. 236 із наступними змінами):

у частині першій і частині одинадцятій слово “(контрактом)” в усіх відмінках замінити словами “(строковий трудовий договір)” у відповідному відмінку;



у частині одинадцятій слова “законодавством України про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

29) в абзаці п'ятому частини четвертої статті 6 Закону України “Про захист національного товаровиробника від демпінгового імпорту” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 9—10, ст. 65) слово “неробочий” замінити словами “вихідний або святковий”;

30) в абзаці п'ятому частини третьої статті 5 Закону України “Про захист національного товаровиробника від субсидованого імпорту” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 12—13, ст. 80; 2020 р., № 28, ст. 188) слово “неробочий” замінити словами “вихідний або святковий”;

31) у Законі України “Про альтернативну (невійськову) службу” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 15, ст. 86 із наступними змінами):

абзац третій частини першої статті 8 виключити.

У зв'язку з цим абзаци четвертий — шостий вважати відповідно абзацами третім — п'ятим;

у назві статті 15 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у статті 27 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

32) у Законі України “Про місцеві державні адміністрації” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 20—21, ст. 190):

пункт 5 статті 24 викласти в такій редакції:

“5) бере участь у веденні колективних переговорів та укладенні територіальних угод відповідного рівня, здійсненні контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);”;

у частині першій статті 36 і пункті 5 частини першої статті 39 слово “контракти” замінити словами “строкові трудові договори”;

33) у Законі України “Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 22—23, ст. 194 із наступними змінами):

в абзаці двадцять п'ятому статті 59 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

у тексті Закону слова “та неробочих” в усіх відмінках виключити;

34) у Законі України “Про Національний банк України” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 29, ст. 238 із наступними змінами):

у статті 64:

у частині першій слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;



у частині третій слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

35) у частині першій статті 35 Закону України “Про угоди про розподіл продукції” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 44, ст. 391) слово “(контракту)” замінити словами “(строкового трудового договору)”, а слова “законодавству України про працю” — словами “трудоному законодавству”;

36) у Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397 із наступними змінами):

у частині першій статті 4 слова “Кодексу законів про працю України” замінити словами “Трудового кодексу України”;

у частині сьомій статті 21 слова “законодавства про працю та про охорону праці” замінити словами “трудоного законодавства та законодавства про безпеку та охорону здоров’я”;

статтю 33 виключити;

у статті 38:

у частині першій:

у пункті 4 слова і цифри “, з урахуванням особливостей застосування у цій частині спрощеного режиму регулювання трудових відносин відповідно до глави III-Б Кодексу законів про працю України” виключити;

пункт 9 виключити;

у пункті 10 слова і цифри “, та з урахуванням особливостей застосування у цій частині спрощеного режиму регулювання трудових відносин відповідно до статті 49⁸ Кодексу законів про працю України” виключити;

у пункті 12 слова “законодавства про працю та про охорону праці” замінити словами “трудоного законодавства та законодавства про безпеку та охорону здоров’я”;

статтю 39 виключити;

у статті 41:

у частині другій слова “притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників,” виключити;

у частині третій слова “а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об’єднання профспілок)” виключити;

у частині четвертій слова “повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров’я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які



законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби” замінити словами і цифрами “ліквідації підприємства, установи, організації, а також у разі розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 3—6 частини шостої статті 97 і статті 99 Трудового кодексу України”;

статті 42—44 викласти в такій редакції:

“Стаття 42. Обов’язок роботодавця щодо створення умов для діяльності профспілок

Роботодавець зобов’язаний сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації. Роботодавець надає первинній профспілковій організації необхідні приміщення, інші матеріальні і технічні засоби в порядку та на умовах, передбачених колективним договором.

Якщо у роботодавця діє декілька первинних профспілкових організацій, якими утворено спільний представницький орган для ведення переговорів з укладення колективного договору, приміщення, інші матеріальні і технічні засоби надаються лише для їх спільного використання.

У разі відсутності на підприємстві, в установі, організації колективного договору або неутворення спільного представницького органу профспілок забезпечення первинних профспілкових організацій приміщеннями та іншими матеріальними і технічними засобами здійснюється шляхом їх надання для спільного використання первинними профспілковими організаціями в порядку та на умовах, визначених укладеними між первинними профспілковими організаціями та роботодавцем окремими письмовими угодами.

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок легалізованої (зареєстрованої) в установленому законодавством порядку профспілки, членом якої є працівник, членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди у строки, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів.

Спори, пов’язані із невиконанням роботодавцем цих обов’язків, розглядаються в судовому порядку.

Для здійснення окремих заходів, передбачених колективними договорами та угодами, первинним профспілковим організаціям можуть передаватися в користування інші будинки, приміщення, споруди на договірних засадах.



Стаття 43. Надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для здійснення заходів, передбачених колективними договорами і угодами

Для здійснення заходів, передбачених колективними договорами, у тому числі для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їх сімей, профспілковим організаціям можуть передаватися на договірних засадах у користування відповідні будинки, приміщення, споруди.

Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям

Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на здійснення заходів, передбачених колективними угодами та договорами (у тому числі на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, якщо це передбачено такими угодами, договорами).

Розмір відрахувань коштів і напрями їх використання визначаються колективними договорами та угодами.

У разі існування на підприємстві, в установі, організації декількох первинних профспілкових організацій кошти відраховуються пропорційно до кількості їх членів із числа працівників, які перебувають у трудових відносинах із цим роботодавцем, якщо інше не передбачено колективним договором.”;

у тексті Закону слова “законодавство про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудове законодавство” відповідно у відповідному відмінку;

37) у Гірничому законі України (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 50, ст. 433; 2001 р., № 32, ст. 172):

у частині четвертій статті 29 слова “проводити страйки, а також” виключити;

у статті 37 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

38) у Законі України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 22, ст. 171 із наступними змінами):

у пункті 9 статті 1 слова і цифри “статті 36 (пункти 1, 2, 3), статті 38 (у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору), статті 39, статті 40 (пункти 1, 2, 5, 6) Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “статті 89 (пункти 1, 2), статті 92 (у разі неможливості



продовження роботи), статті 93, статей 94, 98, 99, 101, 102, 107 і 109 Трудового кодексу України”;

статтю 6 доповнити частиною шостою такого змісту:

“6. У разі встановлення рішенням суду факту виконання особою роботи без укладення трудового договору і що загальнообов’язкове державне соціальне страхування за неї не здійснювалося, зокрема через несплату єдиного внеску та інших обов’язкових платежів з вини роботодавця, право такої особи на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття не вважається втраченим.

У разі встановлення, що особа свідомо приховувала факт неоформлених трудових відносин, що підтверджено судовим рішенням, така особа може бути позбавлена права на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття строком до двох років з дня набрання законної сили відповідним судовим рішенням.”;

у частині третій статті 10, частинах третій і четвертій статті 23 і пункті 2 частини четвертої статті 31 слова та цифри “пунктами 7—7³ частини першої статті 36, пунктами 3, 4, 7, 8 частини першої статті 40, статтями 41 (крім пунктів 5 та 6 частини першої) і 45 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “пунктами 1—4 частини першої, частинами другою та шостою статті 97, статтею 110 Трудового кодексу України”;

в абзаці другому частини першої статті 21 слова “відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку” замінити словами “неоплачувані відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку”;

у тексті Закону слово “(контракт)” в усіх відмінках замінити словами “(строковий трудовий договір)” у відповідному відмінку;

39) статтю 16 Закону України “Про правовий режим надзвичайного стану” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 23, ст. 176 із наступними змінами) доповнити пунктом 5¹ такого змісту:

“5¹) заборона локаутів”;

40) у Законі України “Про бібліотеки і бібліотечну справу” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 23, ст. 177):

у частині першій статті 30 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у частині другій статті 24 слово “контракту” замінити словами “строковим трудовим договором”;

41) у статті 1 Закону України “Про охорону прав на винаходи і корисні моделі” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 37, ст. 307) слово



“(контракт)” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

42) в абзаці третьому частини другої статті 33² Закону України “Про охорону культурної спадщини” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 39, ст.333) слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

43) частину п’яту статті 10 Закону України “Про зону надзвичайної екологічної ситуації” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 42, ст. 348 із наступними змінами) доповнити абзацом чотирнадцятим такого змісту:

“заборона проведення страйків і локаутів;”;

44) у Законі України “Про позашкільну освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 46, ст. 393 із наступними змінами):

в абзаці другому частини третьої статті 17 слова “та неробочі” виключити;

абзац другий частини четвертої статті 21 викласти в такій редакції:

“Педагогічні працівники закладів позашкільної освіти незалежно від підпорядкування, типів і форм власності відповідно до статті 135 Трудового кодексу України мають право на щорічну основну оплачувану відпустку більшої тривалості в порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.”;

в абзаці другому частини другої статті 22 слова “законодавства України про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

у частині першій статті 23 слова “законодавством України про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

45) у Законі України “Про Збройні Сили України” (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 48, ст. 410 із наступними змінами):

у частині четвертій статті 5 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у частині третій статті 16 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

частину сьому статті 17 виключити;

46) у Законі України “Про банки і банківську діяльність” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 5—6, ст. 30):

у статті 39 слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

у статтях 44 і 45 слова “трудового договору (контракту)” замінити словами “строкового трудового договору”;



47) у Законі України “Про захист економічної конкуренції” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 12, ст. 64):

в абзаці третьому частини п’ятої статті 44 та абзаці третьому частини шостої статті 44¹ слово “, неробочі” виключити;

у частині другій статті 62 слово “неробочий” замінити словами “вихідний або святковий”;

48) у частині першій статті 21 Закону України “Про охорону дитинства” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 30, ст. 142) слова “законодавством України про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

49) у Законі України “Про службу в органах місцевого самоврядування” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 33, ст. 175 із наступними змінами):

у частині третій статті 7 слова “законодавства України про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

у частині п’ятій статті 10 слово “(контрактом)” виключити;

частину третю статті 12 виключити;

у частині другій статті 17 слова “відпустки по вагітності і пологах” замінити словами “відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами”;

у частині першій статті 20 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

50) у статті 8 Закону України “Про народні художні промисли” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 41, ст. 199) слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

51) у Законі України “Про статус народного депутата України” (Відомості Верховної Ради України, 2001 р., № 42, ст. 212):

у частині першій статті 20 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

в абзацах першому та третьому частини четвертої статті 34 слова і цифри “статтею 24 Закону України “Про відпустки” замінити словами і цифрами “статтею 142 Трудового кодексу України”;

52) у частині другій статті 14 Закону України “Про Військову службу правопорядку у Збройних Силах України” (Відомості Верховної Ради України, 2002 р., № 32, ст. 225 із наступними змінами) слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

53) у Законі України “Про Товариство Червоного Хреста України” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 5, ст. 47):

у статті 32 слова “законодавство України про працю” замінити словами “трудове законодавство”;



у статті 34:

слова “(угодами, контрактами)” замінити словами “(строковими трудовими договорами)”;

слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

слова “законодавством про оплату праці” замінити словами “трудовим законодавством”;

слова “Кодексу законів про працю України” замінити словами “Трудового кодексу України”;

54) у Законі України “Про Державну прикордонну службу України” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 27, ст. 208 із наступними змінами):

у частині шостій статті 14 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у частині третій статті 15 слово “працівників” виключити;

у частині четвертій статті 25 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

55) у Законі України “Про фермерське господарство” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 45, ст. 363 із наступними змінами):

у частині четвертій статті 4 слово “контрактом” замінити словами “строковим трудовим договором”;

у тексті Закону:

слова “законодавством України про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудовим законодавством” у відповідному відмінку;

слово “(контракт)” в усіх відмінках замінити словами “(строковий трудовий договір)” у відповідному відмінку;

56) у тексті Закону України “Про недержавне пенсійне забезпечення” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 47—48, ст. 372) слова і цифри “пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “статтею 94 Трудового кодексу України”;

57) у Законі України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 49—51, ст. 376 із наступними змінами):

абзац шостий частини першої статті 24 виключити;

у частині сьомій статті 114 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

у тексті Закону слово “(контракту)” виключити;



58) у Законі України “Про кооперацію” (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 5, ст. 35):

у частинах восьмій та дев'ятій статті 16 слово “контракту” у всіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

у частині першій статті 34 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у частині другій статті 34 слова “договір у формі контракту” замінити словами “строковий трудовий договір”;

59) у частині п'ятій статті 33 Закону України “Про Центральну виборчу комісію” (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 36, ст. 448 із наступними змінами) слова “та неробочі” виключити;

60) у пункті 16¹.5 статті 16¹ Закону України “Про державну підтримку сільського господарства України” (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 49, ст. 527 із наступними змінами) слова “та неробочих” виключити;

61) у статті 19 Закону України “Про міський електричний транспорт” (Відомості Верховної Ради України, 2004 р., № 51, ст. 548):

у частині першій слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у частині третій слово “контрактом” замінити словами “строковим трудовим договором”;

62) у частинах одинадцятій і дванадцятій статті 17¹ Закону України “Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 6, ст. 147) слова “і неробочі” виключити;

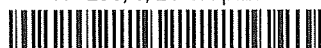
63) у частинах другій, третій і п'ятій статті 19 та в частині другій статті 20 Закону України “Про театри і театральну справу” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 26, ст. 350) слово “контракту” в усіх відмінках замінити словами “строкового трудового договору” у відповідному відмінку;

64) статтю 30 Закону України “Про теплопостачання” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 28, ст. 373) виключити;

65) у Законі України “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 30, ст. 409):

у пункті 6 частини другої статті 13 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

в абзаці першому частини восьмої статті 14 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”, а слово “(контрактами)” — словами “(строковими трудовими договорами)”;



у частині четвертій статті 15 слова “та працівниками” виключити;

66) Розділ VIII “Колізійні норми щодо трудових відносин” Закону України “Про міжнародне приватне право” (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 32, ст. 422) виключити;

67) у частині другій статті 18 Закону України “Про автомобільний транспорт” (Відомості Верховної Ради України, 2006 р., № 32, ст. 273) слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

68) у Законі України “Про військовий обов’язок і військову службу” (Відомості Верховної Ради України, 2006 р., № 38, ст. 324 із наступними змінами):

у частині другій статті 39 слова і цифри “передбаченими частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “передбаченими частиною третьою статті 185 Трудового кодексу України”;

у частині десятій статті 39¹ слова “частинами третьою та п’ятою статті 119 Кодексу законів про працю України” замінити словами “частинами третьою та четвертою статті 185 Трудового кодексу України”;

69) у Законі України “Про управління об’єктами державної власності” (Відомості Верховної Ради України, 2006 р., № 46, ст. 456) слово “контракт” в усіх відмінках і числах замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку і числі;

70) у частині шостій статті 2 Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 2007 р., № 29, ст. 389 із наступними змінами) слова “, державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення” виключити;

71) у Законі України “Про фізичну культуру і спорт” (Відомості Верховної Ради України, 2010 р., № 5, ст. 50):

у частинах сьомій і дев’ятій статті 37 слово “(контракт)” в усіх відмінках замінити словами “(строковий трудовий договір)” у відповідному відмінку;

у статті 38:

у частині другій слова “Кодексу законів про працю України” замінити словами “Трудового кодексу України”;

у частині третій слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

в абзаці п’ятому частини третьої статті 49 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

72) у частині шостій статті 229 Закону України “Про Регламент Верховної Ради України” (Відомості Верховної Ради України, 2010 р.,



№ 14—17, ст. 133 із наступними змінами) слова “або інший неробочий” виключити;

73) у тексті Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 2—3, ст. 11 із наступними змінами):

слова “законодавством про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудохим законодавством” у відповідному відмінку;

слова “Закону України “Про оплату праці” замінити словами “Трудового кодексу України”;

74) у тексті Закону України “Про культуру” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 24, ст. 168), крім статті 33, слово “контракт” в усіх відмінках і формах числа замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку і числі;

75) у Законі України “Про соціальний діалог в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 28, ст. 255):

статтю 1 викласти в такій редакції:

“Стаття 1. Соціальний діалог

1. Соціальний діалог — система взаємовідносин між його сторонами, спрямована на зближення позицій, досягнення спільних домовленостей, прийняття та виконання узгоджених рішень з питань щодо регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, участь у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики.

2. Соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників з питань щодо регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, які становлять обопільний інтерес.”;

частину першу статті 2 викласти в такій редакції:

“1. Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається з Трудового кодексу України, законів України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”;

статтю 3 викласти в такій редакції:

“Стаття 3. Засади соціального діалогу

Соціальний діалог здійснюється на засадах:

верховенства права;



незалежності, легітимності і репрезентативності сторін та їх представників;

недопущення дискримінації;

демократичності (участі працівників та їх представників в організації та управлінні працею);

поваги до основних прерогатив та автономії сторін соціального діалогу;

рівноправності сторін і довіри, добросовісності у відносинах;

державної підтримки розвитку соціального діалогу;

доступу сторін соціального діалогу до інформації, пов'язаної із соціальним діалогом;

свободи об'єднань;

конструктивності та взаємодії;

добровільності ухвалення зобов'язань;

пріоритету колективних переговорів;

обов'язковості розгляду пропозицій сторін соціального діалогу;

додержання досягнутих домовленостей;

відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.”;

статтю 4 викласти в такій редакції:

“Стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу

1. Соціальний діалог здійснюється:

на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі;

на локальному рівні на двосторонній основі.

2. До сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів



виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні — профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки, організації профспілок відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади; сторона органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, їх структурні підрозділи в межах повноважень, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, територіальної громади;

на локальному рівні — сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, що об'єднують працівників юридичної особи — роботодавця, її відокремленого підрозділу, або фізичної особи — роботодавця, та представляють інтереси працівників такого роботодавця, а в разі їх відсутності — вільно обрані працівниками представники; сторона роботодавця, суб'єктами якої є юридична особа — роботодавець, її відокремлений підрозділ, фізична особа-роботодавець.

3. Для участі у колективних переговорах з укладання колективних угод і договорів, тристоронніх або двосторонніх органах та в міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.”;

76) у тексті Закону України “Про безоплатну правничу допомогу” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 51, ст. 577 із наступними змінами) слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

77) у тексті Закону України “Про центральні органи виконавчої влади” (Відомості Верховної Ради України, 2011 р., № 38, ст. 385) слова “законодавством про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудовим законодавством” у відповідному відмінку;

78) у пункті 12 частини першої статті 47 Закону України “Про Раду міністрів Автономної Республіки Крим” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 2—3, ст. 3) слово “контракти” замінити словами “строкові трудові договори”;

79) у пункті 12 частини першої статті 7 Закону України “Про особливості управління об'єктами державної власності в оборонно-промисловому комплексі” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 4, ст. 23) слово “контракти” замінити словами “строкові трудові договори”;

80) у частині четвертій статті 5 Закону України “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” (Відомості Верховної Ради України,



2012 р., № 19—20, ст. 179) слова “трудоий договір (контракт)” в усіх відмінках замінити словами “трудоий договір (строковий трудоий договір)” у відповідному відмінку;

81) у Законі України “Про Фонд державного майна України” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 28, ст. 311, із наступними змінами):

у частині третій статті 6 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудоим законодавством”;

у частині другій статті 8 слова “законодавство про працю” замінити словами “трудоє законодавство”;

82) у Законі України “Про професійний розвиток працівників” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 39, ст. 462):

в абзаці п’ятому частини першої статі 1 слово “контрактом” замінити словами “строковим трудоим договором”;

в абзаці другому частини третьої статті 13 слова “Кодексу законів про працю України” замінити словами “Трудоим кодексом України”;

83) у частині першій статті 3 Закону України “Про особливості здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності щодо фізичних осіб — підприємців та юридичних осіб, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 49, ст. 558 із наступними змінами) слова “законодавства про працю” виключити;

84) у Законі України “Про систему гарантування вкладів фізичних осіб” (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., № 50, ст. 564 із наступними змінами):

у пункті 1 частини третьої статті 37 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудоого законодавства”;

у частинах сьомій і восьмій статті 42 слова “неробочі та” виключити;

у тексті Закону слова “законодавства України про працю” замінити словами “трудоого законодавства”;

85) у Законі України “Про особливості приватизації вугледобувних підприємств” (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 8, ст. 66):

статтю 10 викласти в такій редакції:

“Стаття 10. Гарантії працівникам підприємства, що приватизується, та приватизованого підприємства

1. Працівникам підприємства, що приватизується, та приватизованого підприємства надаються гарантії відповідно до Трудоого кодексу України.”;



у частині другій статті 11 слова і цифри “пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “статті 94 Трудового кодексу України”;

86) у Законі України “Про зайнятість населення” (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 24, ст. 243 із наступними змінами):

пункт 20 частини першої статті 1 виключити;

у частині першій статті 2 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словом “Трудовим”;

у частині першій статті 36 слова “та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців” виключити;

у частинах третій і четвертій статті 36 слова “та суб'єкти господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців” в усіх відмінках виключити;

статтю 39 виключити;

в абзаці шостому частини третьої статті 42⁸ слова “законодавству України про працю” замінити словами “трудовому законодавству України”;

у частині п'ятій статті 47 слова і цифри “пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38, пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “пунктом 2 частини другої статті 89, статтями 93, 94 Трудового кодексу України”;

у статті 50:

у частині першій слова “угодами, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях” замінити словом “угодами”;

у частині третій:

у пункті 1 слова “законодавства в сфері оплати праці,” замінити словами “трудового законодавства та законодавства у сфері”;

абзац третій пункту 2 виключити;

у пункті 3 слова “угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях” замінити словом “угодами”;

абзац третій пункту 4 викласти в такій редакції:

“заплановане колективне вивільнення працівників з підстав, визначених пунктами 1 і 2 частини першої статті 94, статтею 95 Трудового кодексу України не пізніше ніж за два місяці до вивільнення (не пізніше ніж за 30 календарних днів до вивільнення в разі звільнення державних службовців відповідно до пунктів 1 і 1¹ частини першої статті 87 Закону України “Про державну службу”).”;



у частині першій статті 51 слова “колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях” замінити словами “колективними договорами та угодами”;

у тексті Закону:

слова “трудовий договір (контракт)” в усіх відмінках замінити словами “трудовий договір” у відповідному відмінку;

слова “законодавство про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудове законодавство” у відповідному відмінку;

слова і цифри “пунктом 1 частини першої статті 36 або пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “пунктом 2 частини другої статті 89 або статтею 94 Трудового кодексу України”;

87) у частині другій статті 11 Закону України “Про благодійну діяльність та благодійні організації” (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 25, ст. 252) слова “законодавство про працю” замінити словами “трудове законодавство”;

88) у частині першій статті 16 Закону України “Про адвокатуру та адвокатську діяльність” (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., № 27, ст. 282) слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”, а слова “законодавства про працю” — словами “трудового законодавства”;

89) у Законі України “Про Національну гвардію України” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 17, ст. 594):

у частині шостій статті 9 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у частині одинадцятій статті 21 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

90) у Законі України “Про Державну службу спеціального зв’язку та захисту інформації України” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 25, ст. 890):

у частині шостій статті 11 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у частині третій статті 12 слова “та іншими працівниками” виключити;

у частині другій статті 18 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

91) у пункті 2 частини другої статті 7 Закону України “Про суспільні медіа України” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 27, ст. 904 із наступними змінами) слово “контракти” замінити словами “строкові трудові договори”;



92) у Законі України “Про вищу освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 37—38, ст. 2004):

в абзаці другому частини шостої статті 5 слово “творчій” замінити словом “дослідницькій”;

у частині дванадцятій статті 44 слово “творчої” замінити словом “дослідницької”;

у тексті Закону:

слова “законодавство про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудове законодавство” у відповідному відмінку;

слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

93) у частині шостій статті 5¹ Закону України “Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 44, ст. 2040 із наступними змінами) слова і цифри “пунктом 6 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “пунктом 3 частини першої статті 94 Трудового кодексу України.”;

94) у Законі України “Про Національне антикорупційне бюро України” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 47, ст. 2051):

у частині сьомій статті 10 та частині сьомій статті 22 слова “законодавством про працю” та слово “(контрактами)” замінити словами “трудовим законодавством” і “(строковими трудовими договорами)” відповідно;

у частині другій статті 13:

у пункті 1 слова “, організовувати або брати участь у страйках” виключити;

після абзацу четвертого доповнити частину новим абзацом такого змісту:

“Особам начальницького складу Національного бюро забороняється організовувати або брати участь у страйках.”.

У зв’язку з цим абзаци п’ятий і шостий вважати відповідно абзацами шостим і сьомим;

у статті 22:

у частині другій слово “(контракту)” замінити словами “(строкового трудового договору)”;

у частині сьомій слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;



95) у Законі України “Про запобігання корупції” (Відомості Верховної Ради України, 2014 р., № 49, ст. 2056):

у частині першій статті 64 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

у тексті Закону слово “(контракт)” в усіх відмінках замінити словами “(строковий трудовий договір)” у відповідному відмінку;

96) у частині четвертій статті 7 Закону України “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 1, ст. 1 із наступними змінами) слова і цифри “відповідно до пункту 1 статті 36, статей 38, 39 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “пункту 2 частини другої статті 89 і статті 92 Трудового кодексу України”;

97) у частині другій статті 79 Закону України “Про прокуратуру” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 2—3, ст. 12 із наступними змінами) слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

98) у Законі України “Про правовий режим воєнного стану” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 28, ст. 250):

у пункті 3 частини першої статті 8 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

в абзаці шостому частини першої статті 19 після слова “страйків” доповнити словом “, локаутів”;

99) у Законі України “Про Рахункову палату” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 36, ст. 360 із наступними змінами):

в абзаці другому частині третьої статті 18 слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

у частині дев'ятій статті 24 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

100) у Законі України “Про Національну поліцію” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 40—41, ст. 379):

у частині другій статті 12 слова “чи неробочий” виключити;

у пункті 13 частини першої статті 22 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у пункті 5 частини першої статті 67 слова “відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного віку — за медичними показниками)” і слова “відпустки по догляду за дитиною” замінити словами “неоплачуваній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного віку — за медичним висновком)” і “неоплачуваної відпустки для догляду за дитиною” відповідно;



у частині четвертій статті 69 слова “відпустці по догляду за дитиною” замінити словами “неоплачуваній відпустці для догляду за дитиною”;

у частинах четвертій і п’ятій статті 91 та частині першій статті 93 слова “та неробочі” виключити;

частину другу статті 92 викласти в такій редакції:

“2. Поліцейському надаються також додаткові відпустки у зв’язку з навчанням, дослідницькі відпустки, відпустки, пов’язані з народженням та вихованням дитини (дітей), відпустки без збереження заробітної плати (грошового забезпечення) та інші види відпусток відповідно до законодавства.”;

101) у тексті Закону України “Про зовнішню трудову міграцію” (Відомості Верховної Ради України, 2015 р., № 49—50, ст. 463) слово “(контракт)” в усіх відмінках замінити словами “(строковий трудовий договір)” у відповідному відмінку;

102) у пункті 3 частини другої статті 7 Закону України “Про Національне агентство України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 1, ст. 2) слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

103) у Законі України “Про наукову і науково-технічну діяльність” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 3, ст. 25 із наступними змінами):

у частині другій статті 6:

в абзаці першому слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

в абзаці другому слова і цифри “якого встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня, з дотриманням вимог статей 50—52 і 56 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “статті 124 Трудового кодексу України”;

в абзаці першому частини п’ятої статті 9 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

пункт 4 частини першої статті 35 викласти в такій редакції:

“4) час роботи наукових (науково-педагогічних) працівників на виборних посадах у державних органах та органах місцевого самоврядування, якщо цій роботі безпосередньо передувала і після неї слідувала робота, передбачена пунктами 1—3 цієї частини;”;

абзац дев’ятий частини третьої статті 36 викласти в такій редакції:

“Наукові, науково-педагогічні працівники відповідно до статті 135 Трудового кодексу України мають право на щорічну основну оплачувану



відпустку більшої тривалості у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.”;

у тексті Закону, крім абзаца третього частини другої статті 36 і частини третьої статті 66, слово “контракт” в усіх відмінках і формах числа замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку і числі;

104) у Законі України “Про державну службу” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 4, ст. 43 із наступними змінами):

пункт 10 частини другої статті 46 викласти в такій редакції:

“10) час перебування державного службовця в неоплачуваній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а в разі коли дитина потребує домашнього догляду — у неоплачуваній відпустці тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною 6-річного віку;”;

у пункті 3 частини першої статті 47 слова “та неробочі” виключити; статтю 56 викласти в такій редакції:

“Стаття 56. Робочий час і час відпочинку державного службовця

1. Тривалість робочого часу державного службовця становить 40 годин на тиждень.

2. Для державних службовців встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

3. За згодою керівника державної служби для державного службовця може встановлюватися робочий час неповної тривалості. На прохання вагітної працівниці, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які вигодовують дитину, державного службовця, який має дитину з інвалідністю, а також осіб, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, керівник державної служби зобов'язаний установити для них робочий час неповної тривалості. Оплата праці в такому разі здійснюється пропорційно відпрацьованому часу.

Неповна тривалість робочого часу може встановлюватися керівником державної служби для державних службовців, які є особами з інвалідністю, як захід розумного пристосування з метою забезпечення рівних можливостей для їх участі у трудовій діяльності відповідно до стану здоров'я та рекомендацій індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю.

4. Для виконання невідкладних або непередбачуваних завдань державні службовці, для яких законом не передбачено обмежень щодо роботи, на підставі наказу (розпорядження) керівника державної служби, про який повідомляється виборний орган первинної профспілкової організації (за наявності), зобов'язані з'явитися на службу і працювати понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні та святкові



дні, у нічний час. За роботу в зазначені дні (час) державним службовцям надається грошова компенсація в розмірі та порядку, визначених трудовим законодавством, або протягом місяця надаються відповідні дні відпочинку за заявами державних службовців.

Забороняється залучати до роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні та святкові дні, у нічний час вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та працівниць, які вигодовують дитину. Державні службовці, які є особами з інвалідністю, можуть залучатися до понаднормових робіт та в нічний час лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям. Державні службовці, які мають дитину з інвалідністю, можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою.

5. Тривалість роботи понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні, у нічний час не повинна перевищувати для кожного державного службовця 180 годин протягом календарного року.”;

частину другу статті 58 викласти в такій редакції:

“2. Додаткові відпустки у зв’язку з навчанням, дослідницькі відпустки, відпустки, пов’язані з народженням та вихованням дитини (дітей), відпустки без збереження заробітної плати та інші види відпусток надаються державним службовцям відповідно до законодавства.”;

абзац перший частини дванадцятої статті 91 після слів “митних та податкових органах” доповнити словами “, Інспекції праці”;

у частині четвертій статті 92 слова і цифри “крім статей 39¹, 41—43¹, 49² та частини третьої статті 184 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “крім частини другої статті 57, частини другої статті 94, частини п’ятої статті 103 Трудового кодексу України”;

у тексті Закону слова “законодавства про працю” в усіх відмінках, замінити словами “трудового законодавства” у відповідному відмінку;

105) у Законі України “Про Державне бюро розслідувань” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 6, ст. 55 із наступними змінами):

у частині п’ятій статті 14 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

у пункті 8 частини четвертої статті 25 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

106) у Законі України “Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 29, ст. 535):

у пункті 1 частини першої статті 30 слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;



у тексті Закону слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

107) у Законі України “Про виконавче провадження” (Відомості Верховної Ради України, 2016 р., № 30, ст. 542):

у частині другій статті 29 слова “неробочі та” виключити;

у частині другій статті 65 слова “з дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі, після чого виконавець вносить постанову про закінчення виконавчого провадження” замінити словами “після видання роботодавцем наказу (розпорядження) про поновлення працівника на роботі та фактичного допуску працівника до роботи і можливості виконання ним своїх трудових обов’язків”;

108) у пункті 3 частині п’ятої статті 25 Закону України “Про споживче кредитування” (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 1, ст. 2) слова “і неробочі” виключити;

109) у статті 8 Закону України “Про Український культурний фонд” (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 19, ст. 238) слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

110) статтю 13 Закону України “Про ринок електричної енергії” (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 27—28, ст. 312) виключити;

111) у частині вісімнадцятій статті 66 Закону України “Про державний контроль за дотриманням законодавства про харчові продукти, корми, побічні продукти тваринного походження, здоров’я та благополуччя тварин” (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 31, ст. 343) слова “або неробочим” в усіх відмінках виключити;

112) у частині першій статті 7 Закону України “Про Фонд енергоефективності” (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 32, ст. 344) слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

113) у Законі України “Про Конституційний Суд України” (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 35, ст. 376):

у частинах другій і четвертій статті 30 слова “законодавства про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудового законодавства” у відповідному відмінку;

у частинах шостій і дев’ятій статті 44 слова “про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;



114) у Законі України “Про освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2017 р., № 38—39, ст. 380 із наступними змінами):

в абзацах третьому і четвертому частини другої статті 25 слово “контракт” виключити;

у частині першій статті 54:

абзац тринадцятий викласти в такій редакції:

“дослідницьку відпустку для закінчення дисертацій, написання підручників, монографій, довідників тощо та в інших випадках, передбачених законодавством, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;”;

абзац сімнадцятий викласти в такій редакції:

“щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України;”;

115) в абзаці четвертому частини сьомої статті 19 Закону України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 9, ст. 50 із наступними змінами) слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”, а слово “(контракт)” виключити;

116) частину восьму статті 26 Закону України “Про приватизацію державного і комунального майна” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 12, ст. 68) викласти в такій редакції:

“8. Укладення колективного договору на приватизованому підприємстві між стороною роботодавця і стороною працівників, а також працевлаштування вивільнених працівників здійснюються відповідно до законодавства.”;

117) у Законі України “Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 13, ст. 69):

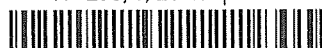
у частині п’ятій статті 38 слова “трудовий контракт” замінити словами “строковий трудовий договір”;

у частині сьомій та реченні першому частини дванадцятої статті 39, частині шостій статті 39¹ слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

у другому реченні частини дванадцятої статті 39, частині восьмій статті 39¹, частині шостій статті 40, частині восьмій статті 42 слово “(контракт)” в усіх відмінках виключити;

118) у Законі України “Про дипломатичну службу” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 26, ст. 219):

у частині четвертій статті 40 слова “та неробочі” виключити;



у тексті Закону слова “про працю” і “законодавство про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудового законодавства” у відповідному відмінку;

119) у частині другій статті 22 Закону України “Про застосування трансплантації анатомічних матеріалів людині” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 28, ст. 232) слова “і неробочих” виключити;

120) у частині четвертій статті 16 Закону України “Про Дисциплінарний статут Національної поліції України” (Відомості Верховної Ради України, 2018 р., № 29, ст. 233) слова “чи інший неробочий” виключити;

121) в абзаці четвертому частини другої статті 13 Закону України “Про соціальні послуги” (Відомості Верховної Ради України, 2019 р., № 18, ст. 73) слово “контрактом” замінити словами “строковим трудовим договором”;

122) у Законі України “Про фахову передвищу освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2019 р., № 30, ст. 119):

у пункті 8 частини четвертої статті 27, пунктах 2 і 3 частини другої статті 34, пункті 10 частини другої статті 37, пункті 12 частини другої статті 38, частинах першій, п’ятій, восьмій, дев’ятій — тринадцятій статті 42, підпункті 7 пункту 2 розділу XIV “Прикінцеві та перехідні положення” Закону слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

у тексті Закону слова “законодавство про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудове законодавство” у відповідному відмінку;

123) у Законі України “Про повну загальну середню освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2020 р., № 31, ст. 226):

в абзаці першому частини шостої статті 17 слова “надання соціальної відпустки,” виключити;

у тексті Закону слова “законодавства про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудового законодавства” у відповідному відмінку;

124) у частині третій статті 28 і частині першій статті 36 Закону України “Про розвідку” від 17 вересня 2020 року № 912-IX із наступними змінами слова “та працю” замінити словами “трудового законодавства”;

125) у Законі України “Про Бюро економічної безпеки України” (Відомості Верховної Ради України, 2021 р., № 23, ст. 197):

у статті 19:

в абзаці п’ятдесят третьому частини третьої слова “законодавством України про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

в абзаці першому частини четвертої слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;



у статті 20:

у пункті 1 частини другої слова “, організовувати або брати участь у страйках” виключити;

частину другу після абзацу третього доповнити новим абзацом такого змісту:

“Особам, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України забороняється організовувати або брати участь у страйках”.

у пункті 8 частини четвертої статті 36 слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

126) у тексті Закону України “Про основні засади молодіжної політики” (Відомості Верховної Ради України, 2021 р., № 28, ст. 233) слово “контракт” в усіх відмінках і формах числа замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку і числі;

127) у частині першій статті 7 Закону України “Про особливості реформування підприємств оборонно-промислового комплексу державної форми власності” (Відомості Верховної Ради України, 2021 р., № 46, ст. 378):

у пункті 6 слово “контракти” замінити словами “строкові трудові договори”;

у пункті 7 слова “трудових договорів (контрактів)” замінити словами “трудових договорів (строкових трудових договорів)”, а слова “підписання договорів (контрактів)” — словами “підписання договорів”;

128) у частині шостій статті 7 Закону України “Про мультимодальні перевезення” від 17 листопада 2021 року № 1887-IX слова “Кодексу законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

129) у частині третій статті 19 Закону України “Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектра та надання послуг поштового зв’язку” від 16 грудня 2021 року № 1971-IX слова “Законом України “Про відпустки” замінити словами “Трудовим кодексом України”;

130) у пункті 5 частини другої статті 15 Закону України “Про офіційну статистику” від 16 серпня 2022 року № 2524-IX слова “законодавством про працю” замінити словами “трудовим законодавством”;

131) у Законі України “Про Національний реєстр викидів та перенесення забруднювачів” від 20 вересня 2022 року № 2614-IX:

у частині восьмій статті 17 слова “або неробочий день” і “або неробочим” виключити;

в абзаці другому частини четвертої статті 19 слова “або неробочий” в усіх відмінках виключити;



132) в абзаці другому частині третьої статті 33 Закону України “Про адміністративну процедуру” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 15, ст. 50) слова “або неробочим” виключити;

133) у Законі України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 6—7, ст. 18):

у частині четвертій статті 4 слово “контрактів” замінити словами “строкових трудових договорів”;

у статті 16:

у назві статті слова “Трудовий контракт” замінити словами “Строковий трудовий договір”;

слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

у частині четвертій статті 26 слова “законодавства про працю” замінити словами “трудового законодавства”;

у пункті 1 частини третьої статті 27 слово “контрактів” замінити словами “строкових трудових договорів”;

у частині першій статті 28 слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

134) у тексті Закону України “Про організації водокористувачів та стимулювання гідротехнічної меліорації земель” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 16, ст. 55) слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідних відмінках;

135) у Законі України “Про акціонерні товариства” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 18—19, ст. 81):

в абзаці другому частини першої статті 32, пункті 25 частини другої статті 39, абзацах другому і третьому частини п’ятої та частині шостій статті 64, абзаці третьому частини другої статті 65, першому реченні частини другої статті 69, частині четвертій статті 85, частині другій статті 88 слова “трудовий договір (контракт)” в усіх відмінках замінити словами “трудовий договір (строковий трудовий договір)” у відповідному відмінку;

у пункті 25 частини другої статті 39, абзаці другому частини шостої статті 64, частині четвертій статті 65, частинах першій і другій статті 67, частині першій статті 80, частині восьмій статті 86, частині третій статті 88, частині другій статті 161 слово “договір (контракт)” в усіх відмінках замінити словом “договір” у відповідному відмінку;

у другому реченні частини другої статті 69 слова “або контракт” виключити;



у пункті 10 частини другої статті 71 слово “контрактів” замінити словами “цивільно-правового договору або трудового договору (строкового трудового договору)”, слова “контракти (договори)” — словом “договори”;

у пункті 5 частини першої статті 78 слова “і контрактів” виключити;

у частині п'ятій статті 81 слова “договором або контрактом” замінити словами “цивільно-правовим договором або трудовим договором (строковим трудовим договором)”, слова “договір або контракт” — словами “такий договір”;

у частині першій статті 84 слово “контрактом” замінити словом “договором”;

136) у Законі України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 25, ст. 92 із наступними змінами):

у пункті 3 частини другої статті 9 слово “контрактом” замінити словами “строковим трудовим договором”;

у частині першій статті 11 слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

у частині четвертій статті 14 слово “контракту” замінити словами “строкового трудового договору”;

частину другу статті 15 доповнити абзацом такого змісту:

“Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується уповноваженим органом управління застрахованим особам, які працюють за трудовим договором про домашню роботу, починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності в порядку та розмірах, встановлених законодавством”;

у частині першій статті 18:

в абзаці другому слова “не може перевищувати сумарно” замінити словами “сумарно становить не менше ніж”;

після абзацу третього доповнити абзацом четвертим такого змісту:

“Частина відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що передуює пологам, продовжується на кількість календарних днів, що дорівнює періоду між передбачуваною у медичному висновку та фактичною датою пологів, без зменшення післяпологової частини такої відпустки.”.

У зв'язку з цим абзац четвертий вважати абзацом п'ятим;

у статті 22:

у частині першій:



в абзаці першому слово “(контракту)” замінити словами “(строкового трудового договору)”;

абзац другий після слів “цього Закону” доповнити словами “, крім осіб, які працюють за трудовим договором про домашню роботу”;

частину другу після слова “страхувальників” доповнити словами “чи реєстрації місця проживання осіб, які працюють за трудовим договором про домашню роботу”;

перше речення частини третьої після слова “особами” доповнити словами “, особою, яка працює за трудовим договором про домашню роботу”;

у частині першій статті 23 слово “(контракт)” в усіх відмінках замінити словами “(строковий трудовий договір)” у відповідному відмінку;

у пункті 1 частини другої статті 24 слово “(контракту)” замінити словами “(строкового трудового договору)”;

у статті 26:

у частині першій:

абзаци перший — третій після слова “страхувальників” доповнити словами “та осіб, які працюють за трудовим договором про домашню роботу”;

абзац четвертий після слова “страхувальником” доповнити словами “та особою, яка працює за трудовим договором про домашню роботу”;

частину другу після абзацу другого доповнити абзацом третім такого змісту:

“Страхові кошти особі, яка працює за трудовим договором про домашню роботу, зараховуються на її поточний рахунок, відкритий у банку.”.

У зв’язку з цим абзаци третій і четвертий вважати відповідно абзацами четвертим та п’ятим;

пункт 1 частини першої статті 29 викласти в такій редакції:

“1) особи, які працюють на умовах трудового договору (строкового трудового договору) (крім працівників, які працюють за трудовим договором про домашню роботу та не беруть добровільну участь у системі загальнообов’язкового державного соціального страхування), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, зокрема які є резидентами Дія Сіті, у тому числі в іноземних дипломатичних і консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізичні особи —



підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, працівники, які працюють за трудовим договором про домашню роботу та беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню від нещасного випадку на інших підставах;”.

у тексті Закону слова “Кодексу законів про працю України” замінити словами “Трудового кодексу України”;

137) у статті 32 Закону України “Про систему громадського здоров'я” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 26, ст. 93):

у частині четвертій слова “та неробочі” виключити;

у пункті 7 частини п'ятої слова “і неробочих” виключити;

138) у частині четвертій статті 21 Закону України “Про поштовий зв'язок” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 29, ст. 105) слово “контрактом” замінити словами “строковим трудовим договором”;

139) у тексті Закону України “Про медіа” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 47—50, ст. 120) слова “трудоий контракт” замінити словами “строковий трудовий договір”;

140) у тексті Закону України “Про авторське право і суміжні права” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 57, ст. 166) слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

141) у тексті Закону України “Про особливості припинення державних підприємств за рішенням Фонду державного майна України” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 68, ст. 234) слова “законодавством про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудове законодавство” у відповідному відмінку;

142) у тексті Закону України “Про кредитні спілки” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 85—86, ст. 315) слово “контракт” в усіх відмінках і формах числа замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку і числі;

143) у статті 3 Закону України “Про оптимізацію структури власності оператора газотранспортної системи України” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 88, ст. 333):

у пункті 8 частини першої слова і цифри “пунктом 6 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України” замінити словами і цифрами “пунктом 3 частини першої статті 94 Трудового кодексу України”;

у пункті 8 частини другої слова “Кодексом законів про працю України” замінити словами “Трудовим кодексом України”;



144) у частині дев'ятнадцятій статті 42 Закону України “Про державне регулювання генетично-інженерної діяльності та державний контроль за розміщенням на ринку генетично модифікованих організмів і продукції” (Відомості Верховної Ради України, 2023 р., № 91, ст. 354) слова “або неробочим” і “або неробочий” виключити;

145) у Законі України “Про обов’язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів” (Відомості Верховної Ради України, 2024 р., № 37—38, ст. 238):

у пункті 23 частини другої статті 48 слово “(контрактів)” замінити словами “(строкових трудових договорів)”;

в абзаці третьому частини першої статті 49 слово “(контракту)” замінити словами “(строкового трудового договору)”;

146) у Законі України “Про дошкільну освіту” (Відомості Верховної Ради України, 2024 р., № 42, ст. 258):

у першому реченні абзацу другого частини третьої статті 15 і в частині першій статті 17 слова “та неробочі” виключити;

у частині першій статті 23 слова “Кодексом законів про працю України, цим Законом, Законом України “Про освіту”, іншими нормативно-правовими актами у сферах праці та освіти” замінити словами “Трудовим кодексом України, іншими актами трудового законодавства, цим Законом, Законом України “Про освіту”, іншими нормативно-правовими актами у сфері освіти”;

у другому реченні абзацу першого частини четвертої, абзаці другому частини п’ятої статті 24 та абзаці другому частини другої статті 27 слова “законодавства про працю” в усіх відмінках замінити словами “трудового законодавства” у відповідному відмінку;

в абзаці першому частини першої статті 28 слова “законами України “Про освіту”, “Про оплату праці”, законодавством про працю” замінити словами “Трудовим кодексом України, Законом України “Про освіту”, трудовим законодавством”;

у тексті Закону слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку;

147) у першому реченні частини дев’ятнадцятої статті 63 Закону України “Про виноград, вино та продукти виноградарства” (Відомості Верховної Ради України, 2025 р., № 5, ст. 9) слова “або неробочий” та “або неробочим” виключити;

148) у частині вісімнадцятій статті 89 Закону України “Про державне регулювання сфери захисту рослин” (Відомості Верховної Ради України, 2025 р., № 22—23, ст. 78) слова “або неробочий” і “або неробочим” виключити;



149) у Законі України “Про професійну освіту” від 21 серпня 2025 року № 4574-IX:

у частинах третій і п’ятій статті 14 слова “студентський трудовий договір” в усіх відмінках замінити словами “учнівський трудовий договір” у відповідному відмінку;

частину шосту статті 17 виключити;

у частині четвертій статті 23, частині другій статті 38, частині третій та абзаці тридцять п’ятому частини п’ятої статті 39, абзаці п’ятому частини другої, частинах п’ятій, сьомій, восьмій, дев’ятій та десятій статті 40 слово “(контракт)” в усіх відмінках і формах числа виключити;

в абзаці першому частини першої статті 25, абзаці восьмому частини другої статті 33 та абзаці чотирнадцятому частини четвертої статті 42 слово “контракт” в усіх відмінках замінити словами “строковий трудовий договір” у відповідному відмінку.

14. Кабінету Міністрів України:

1) протягом одного року з дня опублікування цього Кодексу:

розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону України щодо функціонування національної системи кваліфікацій;

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність із цим Кодексом;

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення Законів України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” і “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” у відповідність із цим Кодексом;

привести власні нормативно-правові акти у відповідність із цим Кодексом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, передбачених цим Кодексом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Кодексом.

**Голова
Верховної Ради України**